

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO

CARRERA:
PSICOLOGÍA

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
PSICÓLOGA

TEMA:
PREVALENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL ACOSO
SEXUAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA Y OTRA PRIVADA EN
QUITO, A PARTIR DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS ENTRE ENERO
A JULIO DEL 2017

AUTORA:
PRISSILA TATIANA EGAS TELLO

DOCENTE TUTORA:
MARÍA DE LA PAZ GUARDERAS ALBUJA

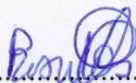
Quito, Enero del 2018

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo PRISSILA TATIANA EGAS TELLO, con documento de identificación N°172294552-2, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de grado/titulación intitulado: "PREVALENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA Y OTRA PRIVADA EN QUITO, A PARTIR DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS ENTRE ENERO A JULIO DEL 2017 ", mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Psicóloga, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autor/es me/nos reservo/reservamos los derechos morales de la obra antes citada.

En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.



.....
Prissila Tatiana Egas Tello

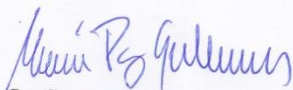
172294552-2

Quito, 20 de Diciembre del 2017

DECLARATORIA DE COAUTORÍA DEL DOCENTE TUTOR/A

Yo declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de titulación PREVALENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA Y OTRA PRIVADA EN QUITO, A PARTIR DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS ENTRE ENERO A JULIO DEL 2017, realizado por PRISILA TAITANA EGAS TELLO obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana, para ser considerados como trabajo final de titulación.

Quito, 20 de diciembre del 2017


Paz Guarderas Albuja

1707563969

DEDICATORIA

Quiero dedicar mi trabajo de titulación en primer lugar a mis padres y hermanos por siempre brindarme su apoyo de manera constante, además han sido un soporte invaluable en mi crecimiento personal y profesional a lo largo de estos años de mi educación, siendo la culminación de este trabajo el resultado de su amor también quiero dedicar este proyecto a mis amigos y a todos los trabajadores de la empresa privada y servidores públicos que brindaron su apoyo, tiempo y conocimientos sobre la realidad laboral, permitiendo que este trabajo se pudiera desarrollar con éxito, además que me ofrecieron su amistad acompañado de grandes e invalorable experiencias que me sirvieron para ser una mejor persona.

AGRADECIMIENTO

Al culminar con un trabajo complejo y con ciertas dificultades como es el desarrollo de mi proyecto de Titulación es inevitable sentir una alegría inmensa al brindar algunos aportes pequeños pero importantes a una realidad actual. Por lo que agradezco inmensamente a Dios por brindarme los medios para realizar esta investigación. Sin embargo, al analizar el camino que se recorrió en la realización de este trabajo me ha mostrado que los aportes hubiesen sido imposible sin la colaboración de instituciones que han brindado facilidades para llevarse a cabo el desarrollo de este trabajo. Por ello, es para mí un verdadero placer expresar mis agradecimientos. Debo agradecer de manera especial y sincera a la Doctora María de la Paz Guarderas Albuja por aceptarme para realizar este proyecto de Titulación bajo su dirección. Su apoyo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de este trabajo, sino también en mi formación profesional. Quiero expresar también mi más sincero agradecimiento al Dr. Marco Zumárraga por su disposición para colaborar en la parte cuantitativa de este trabajo. En especial quiero terminar agradeciendo la investigación llamada “La Cara oculta del Machismo” realizado por Norma Velasco que fue la pauta para que naciera mi proyecto de titulación que ahora llega a su feliz terminación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2. JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA	25
3. OBJETIVOS	26
3.1. Objetivo General	26
3.2. Objetivos Específicos	26
4. MARCO CONCEPTUAL.....	27
4.1. Género	27
4.2. Violencia de Género	31
4.3. Discriminación	34
4.3.1. Discriminación de Género	35
4.3.2. Discriminación de Género en el Ámbito Laboral	36
4.4. Acoso Sexual.....	41
5. VARIABLES	43
6. HIPÓTESIS	44
7. MARCO METODOLÓGICO.....	45
7.1. Adaptación del cuestionario del modelo de Seis-Cajas de Marwin Weisbord	46
7.2. Cuestionario de discriminación de género	48
7.3. Cuestionario de Acoso Sexual (HOSEL)	48
7.4. Cuestionario aplicado	50
8. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	51
9. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS PRODUCIDOS.....	54
10. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	57
10.1. Encuesta de género	57

10.2. Hostigamiento sexual.....	71
11. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	73
11.1. Variables sociodemográficas.....	73
11.2. Resultados de Encuesta de Género.....	76
11.2.1. Calamidad doméstica y Licencia por enfermedad.....	77
11.2.2. Liderazgo Organizacional.....	79
11.2.3. Actividades posteriores a la Jornada de trabajo.....	80
11.2.4. Diferencias en el ámbito laboral.	81
11.2.5. Crecimiento Laboral	85
11.3. Hostigamiento Sexual.....	86
11.3.1. Dimensión Verbal	86
11.3.2. Dimensión emocional	87
11.3.3. Dimensión Ambiental	87
12. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	88
12.1. Discriminación de Género.....	88
12.2. Hostigamiento Sexual.....	91
CONCLUSIONES	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
ANEXOS	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Muestra de la investigación.....	53
Tabla 2.Composición de la muestra por sexo	54
Tabla 3. Composición de la muestra por estado civil	55
Tabla 4. Composición de la muestra por instrucción formal	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Orgánico Funcional de la institución pública.	52
Figura 2: Organigrama estructura de la empresa privada.	53
Figura 3: Cuadro de Actividad Económica por género a nivel nacional.	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Composición de la muestra por sexo	55
Gráfico 2: Trabajadores con o sin hijos.	57
Gráfico 3: Personas o entidades que precautelan el cuidado de los hijos.	58
Gráfico 4: Medios más utilizados para conocer sobre el buen estado de sus hijos....	59
Gráfico 5: Ausentismo existente por asuntos de índole doméstico.....	59
Gráfico 6: Ausentismo existente por asuntos de índole doméstico.....	60
Gráfico 7: Ausentismo con licencia por enfermedad.	61
Gráfico 8: Enfermedades que afectan a los trabajadores.	61
Gráfico 9: Existencia o preponderancia en cargos de autoridad, jefaturas, gerencias y coordinaciones que tienen los hombres.....	62
Gráfico 10: Existencia o preponderancia en cargos de autoridad, jefaturas, gerencias y coordinaciones que tienen las mujeres.....	63
Gráfico 11: Actividades que con frecuencia realizan los trabajadores posterior a su jornada de trabajo.....	63
Gráfico 12: Otras actividades que con frecuencia realizan los trabajadores posterior a su jornada de trabajo.....	64
Gráfico 13: Diferencias de género en la delegación de las actividades laborales.....	65
Gráfico 14: Diferencias de acuerdo al género de los estilos de liderazgo.	65
Gráfico 15: División de tareas por género.	66
Gráfico 16: Calidad de las relaciones con los jefes.....	67
Gráfico 17: Diferencias en relación a las oportunidades de crecimiento profesional.	67
Gráfico 18: Diferencias de sueldo de acuerdo al género.....	68
Gráfico 19: Oportunidades para un mejor desempeño de acuerdo al género.	69
Gráfico 20: Crecimiento laboral de los trabajadores.	69

Gráfico 21: Oportunidades de ascenso.....	70
Gráfico 22: Ausentismo a reuniones posterior a la jornada laboral.	70
Gráfico 23: Dimensión verbal del hostigamiento sexual.	71
Gráfico 24: Dimensión emocional del hostigamiento sexual.	72
Gráfico 25: Dimensión ambiental del hostigamiento sexual.	73

RESUMEN

Este trabajo de titulación trata sobre el hostigamiento sexual y la discriminación de género en el ámbito laboral. Se investigó dos casos: una empresa privada y otra pública que funcionan en la ciudad de Quito. La investigación pretendió contribuir al debate sobre el acoso sexual y la discriminación de género en el ámbito laboral, identificando su presencia en una institución pública y en una privada de Quito, a partir de la investigación cuantitativa realizada entre enero y julio del 2017. Se adaptaron dos encuestas: la encuesta de HOSEL (Preciado y Franco, 2014) y las seis cajas de Marvin (Weisbord M. , 1976). El principal hallazgo en referencia a la discriminación de género fue que persiste hacia las mujeres en las tareas asignadas y en la relación con sus jefes inmediatos. Estas manifestaciones tienen efectos en el ausentismo y en la presencia de enfermedades en mujeres. En referencia al hostigamiento sexual se encontró que las mujeres son más afectadas porque se llega a la acción que causa daños a las dimensiones psicológicas, físicas y emocionales; que los hombres enfrentan acoso verbal a través de comentarios, burlas y chistes que están en relación con su cuerpo; y que las mujeres de la institución pública y la empresa privada reciben invitaciones, amenazas, peticiones, demandas y humillaciones de parte de sus jefes o compañeros, por no aceptar tener relaciones sexuales o intimidad.

Palabras clave: Hostigamiento Sexual, Discriminación de Género, Acoso Sexual, Dimensiones verbal, emocional y ambiental.

ABSTRACT

This degree work is about sexual harassment and gender discrimination in the workplace. It researched two cases: in a private factory and the other a public institution. Both of them are located in Quito. This research contributed for the debate about workplace harassment and gender discrimination in the workplace. These were identified in a public institution and in a private institution in Quito, through a quantitative investigation. It was realized from January 2017 to July 2017. Two surveys were applied: HOSEL'S SURVEY (Preciado y Franco, 2014) and The Marvin Weisbord Six-Box Model (Weisbord M., 1976). The main find related to gender discrimination was that it persists towards women in assigned tasks and their relationship with their bosses. These manifestations have an effect on absenteeism and the presence of women diseases. Related to sexual harassment, it was found that women are more affected because it leads to action that causes damage to the psychological, physical and emotional dimensions. Men face verbal harassment through comments, jokes and jokes about their bodies. Women from public institutions and private companies receive invitations, threats, requests, demands and humiliations from their bosses or colleagues, for not accepting sexual relations or intimacy.

Key words: sexual harassment, gender discrimination, workplace harassment, Verbal, emotional and environmental dimensions.

INTRODUCCIÓN

El deseo por investigar el tema de género inició en el lugar de pasantías. Allí sucedieron dos eventos, el primero fue el maltrato verbal que recibió una servidora, que trabajaba como apoyo de despacho de la entidad, por un asesor de la misma. Tal fue el suceso que la servidora mencionada salió a llorar en una parte alejada de la entidad y otros servidores se acercaron al Departamento de Talento Humano para solicitar la intervención del Jefe de Gestión; quien comentó que no podía hacer nada, porque el agresor era una autoridad. El incidente generó la siguiente incógnita: ¿cuál es la posición real como profesionales de Talento Humano en situaciones como estas?

El segundo evento fue la recepción de un correo de una servidora donde expresaba lo siguiente:

Te reenvío un correo en el cual el coordinador nos convoca a una reunión a cuatro técnicos, tres hombres y una mujer, y es a la mujer a quien se le pide que realice trabajos de apoyo, esto siempre sucede. No solo para que separe la sala de reuniones, sino para que haga las ayudas memoria, reparta documentos, haga firmar hojas de asistencia, elabore convocatorias y elabore oficios (comunicación persona, 20/ 07/ 2017).

Este comentario llamó la atención, ya que la técnica siente o percibe que está siendo violentada por su género al asignársele ciertas tareas. Posteriormente, la participación una conferencia de Violencia de Género en el ámbito laboral, organizada por la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana,

estimuló el interés por el tema. En esta conferencia se abordó el maltrato hacia las mujeres en lugares de trabajo de manera material y simbólica. A partir de esto interesó la indagación sobre esta temática de la discriminación de género y el acoso sexual en el ámbito laboral, lo cual resulta poco tratado y es de gran importancia e interés.

Por lo expuesto este trabajo de titulación es un estudio sobre las percepciones de discriminación de género y la presencia de acoso sexual en dos casos: una institución pública y otra privada.

Este trabajo consta de algunas secciones. En la primera parte se realiza: el planteamiento del problema con una breve presentación del estado del arte; los objetivos y las preguntas de investigación; la justificación y relevancia; y el marco conceptual con las variables e hipótesis que se desprenden de ésta. En la segunda sección se expone la metodología utilizada, así como las herramientas para la recolección de la información y el análisis de los datos. También se presenta cómo se estableció la muestra. En la tercera parte se presentan los resultados, posteriormente se los analiza e interpreta a la luz de las teorías. Se culmina el trabajo con las conclusiones donde se abordan las limitaciones de este estudio y las recomendaciones.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el Ecuador los estudios realizados sobre la violencia de género y el acoso sexual son escasos. Principalmente solo se identifican informes que se realizan en el país. Es por ello que se emplean a continuación estas investigaciones.

Por ejemplo, Camacho (2014) estudió sobre las relaciones familiares y la violencia de género y sus efectos en el ámbito educativo, laboral y comunitario en Ecuador. En esta investigación, a través de encuestas, se investigó a una muestra de mujeres para conocer si alguna vez “le ofendieron o denigraron” o si “la ignoraron o hicieron de lado” por su género. Luego del trabajo de campo se concluye que prevalece una importante desvalorización hacia las mujeres por su condición.

Primordialmente son víctima de conductas, catalogadas como agresiones psicológicas, cuyos efectos atentan contra el equilibrio emocional e impactan en la percepción sobre su propia valía; convirtiéndose estas emociones en un obstáculo para un buen desempeño académico y laboral, llegando a truncar su proyecto educativo, o su trayectoria en el mercado de trabajo (Camacho, 2014).

En relación al tema, se ha detectado que en el ámbito laboral, educativo y comunitario se encuentra:

La imposición de relaciones sexuales desde quienes tienen autoridad y poder (jefes, supervisores, empleadores). Estas manifestaciones alcanzan al 5% de las mujeres que han trabajado alguna vez en relación de dependencia; la cifra disminuye al 1,5% entre aquellas que han estudiado en un centro educativo y

fueron violadas por un docente, directivo u otra persona de ese ámbito; y, que la incidencia es muy inferior (0,2%) cuando los responsables son curanderos o personeros del sector de la salud. Finalmente, se determina que en uno de cada cinco de los casos de violación, los perpetradores fueron personas desconocidas y que ocurrieron en el ámbito comunitario. (UNICEF, 2014, p.1).

Esto índices demuestran que existe un 5% de mujeres que son violentadas y acosadas en sus ámbitos laborales por superiores. Para ello se emplean los siguientes mecanismos: engaños, chantaje o amenazas (3,9%), usando la fuerza o un arma (3,1%), por dinero o bienes económicos (0,8%) (UNICEF, 2014).

Con similares resultados, Velasco (2016) corroboró que un 5.1% de las mujeres ha sufrido violencia psicológica o han sido desvalorizadas. Esto permite notar los obstáculos que impiden un buen desempeño laboral y educativo provocando un truncamiento en los proyectos futuros de las mujeres; lo cual ratifica lo planteado en el estudio de Camacho (2014).

En tanto, datos estadísticos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación (CEDAW, 2014), principal instrumento de protección de los derechos de las mujeres, revelan que:

La violencia contra las mujeres, a lo largo de todos los ciclos de vida, constituye uno de los más graves problemas estructurales de Ecuador, con repercusiones económicas, sociales, políticas y culturales que configuran la

reproducción de un modelo basado en relaciones de poder que subordina, excluye y discrimina. (p. 3).

Así lo demuestra la información del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2012), pues seis de cada 10 mujeres de 15 a 64 años han sido víctimas de violencia en algún momento de su vida, es decir 3'260.340 mujeres.

En los estudios realizados hasta 2014, se reconoce que los mensajes mediáticos y su abordaje afirman la presencia de estereotipos que reproducen patrones socioculturales discriminatorios. Por ejemplo:

- La imagen de la mujer en las publicidades: de cada 10 anuncios que se desarrollan en el ámbito familiar, y el cuidado de hijos e hijas, 9 están protagonizadas por mujeres; el 70% de anuncios en el ámbito público y sobre liderazgo tienen a los hombres por protagonistas.
- El abordaje mediático sobre la participación política de las mujeres: en las elecciones 2014: brecha de género en el porcentaje de mujeres reporteras y editorialistas; un 85% de noticias dan cobertura a candidaturas de hombres.
- La presencia de la mujer en los movimientos políticos: el movimiento político con mayor cobertura electoral es Alianza País (52%), y la cobertura mediática para todas las agrupaciones políticas tiene un peso muy superior hacia los hombres que son, en la mayor parte de casos, quienes encabezan las listas (CEDAW, 2014).

Así se comprueba que la mujer sigue ocupando un rango menor al del hombre en lo político y laboral, conservándola en el estereotipo de ama de casa. Además, se reafirma el hecho de que a nivel laboral son desvaloradas al recibir un salario inferior. La mujer es vista también como un objeto sexual, por lo cual se elevan los índices de abuso sexual y violencia de género.

En tanto la duración de la jornada laboral también golpea a las mujeres. Según INEC (2007), el 36% del mercado laboral está cubierto por mujeres que tienen una carga laboral de 73:03 horas de trabajo remunerado y no remunerado, mientras que los hombres llegan a un 61:52 horas semanales en la zona urbana. Si se compara con la zona rural asciende a un 82:52 horas semanales para las mujeres y para los hombres 60 horas.

En relación a la desigualdad de ingresos se reconoce que la brecha es alta, con un 20% de diferencia entre hombres y mujeres a nivel nacional (INEC, 2010). Es así que la dinámica laboral de las mujeres en la zona urbana y rural muestra las siguientes particularidades sobre la violencia:

- En la zona rural la diferencia es mayor, ya que las mujeres trabajan en promedio 25:33 horas a la semana más que los hombres.
- Una de cada diez niñas y mujeres jóvenes es trabajadora doméstica; estos datos, desagregados por etnicidad, evidencian que el 13% de niñas montubias, el 15% de niñas afro-descendientes y el 17% de niñas indígenas son trabajadoras domésticas (CONAMU, 2011; UNICEF, 2014; INEC, 2012).

- Al revisar los indicadores macro sobre la evolución del mercado laboral entre el 2007 y el 2011, esto incluye tasa de ocupación plena, de desempleo y de subempleo, se corrobora que la incorporación de las mujeres se ha incrementado de manera importante. Según el INEC (2014), la tasa de desempleo nacional a junio de 2014 fue de 5,7%; en el caso de los hombres 5,1% y en el caso de las mujeres 6,6%.
- La Tasa de subempleo, la diferencia entre mujeres y hombres alcanza los diez puntos porcentuales: 47% y 37,1% respectivamente; a esto se debe agregar que las mujeres son quienes están más presentes en el sector informal (CEDAW, 2014) .

Los datos mencionados evidencian que las mujeres dentro del ámbito laboral tienen menos oportunidades que los hombres. Además, se inhabilita su derecho de remuneración equitativa y de acceso a puestos de trabajo que no necesariamente estén relacionados con las actividades domésticas. Es importante recalcar que, aun cuando la mujer ha incrementado su ingreso en el mercado laboral, sigue existiendo una brecha en el índice de desempleo, siendo la tasa de las mujeres la más alta.

En referencia a la temática de violencia de género en el ámbito laboral, Guarderas (2016) plantea que desde la matriz de comprensión de la violencia de género, basada en la sexualidad de los hombres y las mujeres, se aborda el tema de sus efectos en la salud.

En los últimos años se ha desarrollado el ordenamiento jurídico internacional y nacional que protege los derechos de la mujer y su penalización ante el maltrato de la misma en el ámbito laboral.

Tanto era el abuso contra la mujer que se obligó su configuración legislativa en los países y sobre todo en la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se comienza a debatir sobre los derechos humanos de la mujer. Al respecto se conoce que:

En 1995, tuvo lugar en Pekín (Beijing) la cuarta conferencia mundial sobre la mujer, donde se renovó el compromiso de la comunidad internacional para lograr la igualdad de sexos, así como el desarrollo y la paz para todas las mujeres. En la misma se invitó a los gobiernos y a los demás agentes a integrar las perspectivas de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar las decisiones. Se oficializa de esta manera el concepto de *mainstreaming* traducido como transversalidad o perspectiva de género. (Ferro, 2013, p. 11).

En el año 2005, se ratifica el compromiso y la plataforma de acción a favor de los derechos de la mujer adoptados hace 10 años, donde se hace un llamado a reforzar los esfuerzos para lograr la igualdad de género y facilitar el progreso de la mujer. Siendo los planes de acción objetivos fundamentales para el Plan de Desarrollo del milenio.

En la Ley 103 (Dirección Nacional de la Mujer, 1995), expedida contra la violencia a la mujer y a la familia, se menciona en el artículo 24 que la Dirección de la Mujer será la encargada de la protección y realizar planes de prevención para la erradicación de la violencia. Esta entidad está encargada del bienestar de la familia y de la mujer. No obstante, se considera que es recurrente al recalcar el enlace que tiene la mujer y la familia, volviendo a caer en un sistema patriarcal dentro del sistema legislativo del país.

En el artículo 25 (Dirección Nacional de la Mujer, 1995) se señala que fuera en caso de que la Ley 103 no sostuviera o amparara la violencia sexual, psicológica y física contra la mujer, se recurrirá al Código Integral Penal, COIP, (Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2014) vigente para el castigo del victimario y la protección de la víctima. Es por ello, que puede plantearse que La ley 103 fue derogada parcialmente por el COIP en el 2014.

En el Código (Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2014), se especifican las medidas de protección y las debidas sanciones que se manejan. Específicamente los artículos 141 y 142 sobre el femicidio castigan el acto de violencia contra una mujer que causa su muerte por el hecho de ser mujer o por su condición de género. En tanto, el artículo 157 se refiere a la violencia psicológica contra la mujer que cause perjuicios en la salud mental por actos de perturbación con los niveles de gravedad que serían provocados por humillación, hostigamientos, chantaje, hostilidad y otros; con una condenación desde setenta días hasta un año.

En los artículos 158 y 159 se establece la violencia sexual contra la mujer donde se le cause una lesión leve o permanente y cuando fuere ocasionado por un miembro del núcleo familiar, dando un castigo desde tres días a tres años.

En el artículo 166 del COIP se define al acoso sexual de la siguiente manera:

La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años” (Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2014, p. 76).

Es importante notar que dentro de todo el COIP solo en este artículo se menciona el abuso a una mujer en el ámbito laboral, delimitando la solicitud de un acto sexual por una autoridad de la empresa siendo penada con una sanción que dependerá de su nivel de gravedad, es decir, oscilará la pena de tres días a tres años. No obstante, se debe tomar en cuenta que no solo existe abuso en el ámbito laboral por un superior, también puede existir por un igual, con insinuaciones o piropos descorteses que causan una incomodidad en las mujeres que impide desempeñarse de manera correcta en sus funciones diarias o no recibir el reconocimiento por su trabajo o esfuerzo.

Se ha planteado durante todo el análisis que la discriminación contra la mujer ocurre en todos los ámbitos, implicando un alto índice de violencia que en el escenario laboral se acompaña de una insuficiente protección dentro del ámbito laboral. Asimismo es clave comprender que la violencia de género está afectando a las mujeres. Es así que las mujeres que son víctimas de estas agresiones no pueden realizar sus actividades con tranquilidad. Debido a ello no tienen un buen desempeño laboral y educativo y se impide que lleguen a cumplir los proyectos a futuro que todo individuo tiene derecho.

A partir de lo mencionado se presenta una investigación sobre la “Prevalencia de la discriminación de género y acoso sexual en una institución pública y otra privada en Quito, a partir de la aplicación de encuestas entre enero a julio del 2017”. En esta investigación se pretenden comprender las dinámicas de género en el lugar de trabajo, donde cada uno de estos roles comienzan a interactuar en medio de condiciones y estereotipos culturales e históricos implantados por la sociedad que crean su mundo y miden su comportamiento.

Las preguntas que han dado origen a este estudio son: ¿Qué percepciones sobre la discriminación de género existen en quienes trabajan en una institución pública y otra privada? ¿Qué prevalencia existe de acoso sexual en la institución pública y privada? Para dar respuesta a estas interrogantes se emplearon instrumentos, como las encuestas que permitieron medir la discriminación de género y el acoso sexual dentro de las instituciones.

2. JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA

La importancia que tiene la temática de discriminación de género y el acoso sexual dentro del ámbito laboral se debe al conflicto social que se está generando por el aumento de la participación que ha tenido la mujer. Se debe recalcar que actualmente el mercado ha utilizado el cuerpo de la mujer como un ente de seducción y de docilidad para vender sus productos, etiquetándola como un objeto que se puede utilizar para un beneficio económico y a la vez de satisfacción.

La inserción laboral de las mujeres ha tendido a incrementarse durante el siglo XX. En un primer momento las mujeres desempeñaban profesiones vinculadas a roles tradicionales, pero paulatinamente fueron ocupando diversos espacios. Estas modificaciones en el ámbito laboral parecen no tener efecto positivo en la exclusión. Es por ello que es necesario evidenciar las percepciones de la discriminación de género para poder dar cuenta de la persistencia de la exclusión y la vulnerabilidad que afecta a las mujeres, con miras a establecer políticas públicas que permitan revertirla.

La investigación a realizarse es para determinar cómo se está manejando en los espacios laborales actuales el incremento de mujeres que se insertan para ocupar las vacantes existentes y que llegan a ocupar una posición y cargos de liderazgo dentro de las empresas.

Si bien esta investigación es de pequeña magnitud, ya que apenas se indaga en una institución pública y una privada con un total de 86 personas laborando de forma permanente en las entidades se considera que puede dar pautas para futuras

investigaciones académicas, con la finalidad de mejorar la comprensión de la temática para el caso ecuatoriano

En referencia al acoso sexual como se mencionó en la parte teórica del problema, las mujeres enfrentan una figura de docilidad, sensualidad y dominada, porque el hombre busca su dominio a través del control de su cuerpo y en cierta forma de su sexualidad. Por ello, es necesario medir los niveles de acoso sexual que están confrontando las mujeres dentro de las instituciones pública y privada. En la actual coyuntura mundial el tema del acoso sexual está siendo visibilizado y este estudio puede contribuir a complejizar las miradas sobre estos fenómenos.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Contribuir al debate sobre el acoso sexual y la discriminación de género en el ámbito laboral, identificando la percepción de discriminación de género y la presencia de acoso sexual en una institución pública y en una privada de Quito, a partir de la investigación cuantitativa realizada entre enero y julio del 2017.

3.2. Objetivos Específicos

- Identificar la percepción de discriminación de género en una institución pública y otra privada, a partir de la aplicación de una encuesta a quienes trabajan en la institución.

- Reconocer la presencia de acoso sexual en el ámbito laboral en una institución pública y privada, a partir de la aplicación de la encuesta Hosel.

4. MARCO CONCEPTUAL

En esta investigación se utilizarán los siguientes conceptos: género, violencia de género, discriminación de género y acoso sexual. A continuación se presentan las definiciones de cada una de estas categorías.

4.1. Género

La definición de género ha sido ampliamente debatida, específicamente los sistemas de género a lo largo de la historia, porque son sistemas binarios que han recurrido a oponer a la hembra o al macho, a lo masculino y a lo femenino en relación a términos jerárquicos, económicos y sociales.

El debate se ha centrado en:

Las asociaciones simbólicas versus la crianza, lo instrumental o construido versus lo naturalmente procreativo, la razón versus la intuición, la ciencia versus la naturaleza, la creación de nuevos bienes versus los servicios, la explotación versus la conservación, lo clásico versus lo romántico, la universalidad de los rasgos humanos versus la especificidad biológica, lo político versus lo doméstico, lo público versus lo privado. (Conway, Bourke y Scott, 1996, p. 24).

Lo importante de resaltar en este debate es que conlleva a procesos sociales y culturales complejos en referencia a las diferencias entre mujeres y hombres. Los nuevos estudios y disciplinas alrededor de las experiencias de las mujeres en relación al hombre establecen la jerarquía sexual y distribución desigual del poder, generando teorías estandarizadas.

Al estudiar los sistemas de género se llega a observar que son representaciones sociales las que asignan los roles a los hombres y a las mujeres, como un *script* de la cultura y tradiciones que se manejan en la sociedad, prescritos por medios de conceptualización cultural y de organización social. En primera instancia fue una apuesta de las teóricas feministas para separar lo que es biológico, el sexo, lo cultural y el género.

Según Lamas (2000), el género es:

El conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y “propio” de las mujeres (femenino). (p. 3).

Las definiciones antes mencionadas ayudan entender que se trata de comportamientos impuestos por conceptos sociales atribuidos a los hombres y mujeres. Estas representaciones determinan sus actividades a nivel social, creando desigualdades. Estas diferencias se manifiestan en todos los ámbitos en que la persona se mueve y se desarrolla.

El género está vinculado con las actividades que las personas realizan; a su vez dará cuenta de su identidad dentro de la sociedad. Según Lagarde (2011), la división del trabajo en la historia ha sido marcada por la feminidad y masculinidad que con el transcurso de los siglos se ha relacionado con la posesión, carencia de cualidades físicas, intelectuales, emocionales y con destrezas específicas de cada sexo. Esto fue reconocido por Marx y Engels como la división del trabajo natural, quienes ofrecieron una primera tesis en lo biológico, tomando como fundamento la reproducción para explicar la dinámica laboral, es decir, la forma cómo la cultural y la sociedad crean grupos excluyentes.

Al respecto Lagarde (2011) señala que: “todas las divisiones de trabajo: las genéricas-sexuales, las raciales, las ideológicas, las políticas, las clases, son consensualizadas como naturales o creaciones divinas. En distintos niveles ideológicos son justificaciones que remiten a la representación simbólica de poderes inalterables” (p. 45). Se adhiere a la función económica que genera agrupamientos en los seres humanos con diferencias frente al trabajo. Es importante tener en cuenta que el trabajo de las mujeres es juzgado a partir de la división del trabajo natural.

Las mujeres intervienen de forma activa en los proceso de reproducción de la vida, de la sociedad y de la cultura; siendo las que se encargan de procrear vidas a través del embarazo y el parto de un ser. Esta explicación de la reproducción social y biológica que realiza la mujer le otorga funciones que serán reconocidas como inherentes a su identidad, y son aquellas que la sociedad le permite desarrollar en un trabajo, por lo que se delegan a actividades relacionadas con el cuidado, la enseñanza y la satisfacción hacia otros, repitiendo el rol de madre-esposa. En función del

cumplimiento de estas tareas se determinarán sus logros dentro de la sociedad, catalogándolo de correcto e incorrecto.

En relación al tema, la investigación de Ardaya y Ernst (2000), citados en Guarderas (2016), aportaron nuevos elementos al debate, al reconocer que:

La ausencia del padre en la familia y el predominante rol doméstico de la mujer, debido a la división sexual del trabajo, derivaron en la idea de que las mujeres son “madres poderosas y esposas débiles” y los hombres imponen su presencia mediante la violencia. Indicaron que padre y madre vivían una sexualidad reprimida, envuelta por la obligación más que por el goce. Concluyeron que la asociación de la identidad con ciertas formas de vivir la sexualidad ha construido identidades fragmentadas de hombres y mujeres, y ha permitido la “represión masiva de una parte del “sí mismo” de los seres humanos. (p. 81).

Además cabe indicar que las diferencias de género han marcado la manera sobre cómo los hombres y las mujeres viven su sexualidad. En relación al tema, Cuví y Martínez (1994) evidenciaron que la idea continúa enfocándose hacia la determinación de buena y mala tanto para hombres, como para mujeres. Por ejemplo, la representación de las buenas mujeres se concentra en aquellas que viven su sexualidad de modo recatado, mientras que las malas mujeres viven una sexualidad más libre. A diferencia de ello, los buenos hombres son aquellos que viven su sexualidad sin cohibición.

En el transcurso de los años se ha hablado de la mujer como un ente sexual dominado por el hombre. A pesar del paso de los años, también se cataloga de “buena mujer” a aquella que se dedica a la atención de la casa, hijos y esposo de forma fiel y que llega al matrimonio virgen, por lo que se identifica con la santidad de la virgen María y Eva. La “mala mujer” es la seductora que tiene relaciones sexuales antes del matrimonio.

Todas estas representaciones de la mujer (feminidad) han desencadenado que los hombres ejerzan su dominio sobre ellas, generando así la violencia de género.

4.2. Violencia de Género

Respecto al tema, Guarderas (2016) aborda la violencia de género a partir de las siguientes preguntas: “¿Cómo se construye la violencia de género como problema social en Quito? ¿Qué afectos han tenido estas concepciones en las políticas locales?” Con las respuestas a estas interrogantes se ofrece respuesta a lo que se ha denominado como las matrices semiótico-materiales que dan origen a la violencia de género.

La primera matriz es “Voces desde la Sexualidad”, donde se indica que la violencia viene generada desde la idea de advertencia de control en los comportamientos sexuales de la mujer. Al respecto Camacho (2014) refiere que la imagen de los hombres, frente a los otros, implicaba el control de la virginidad y castidad de las mujeres. Con la implementación de la Ley 103 (Ministerio de Justicia, 2014) se buscaron algunos cambios a favor de la protección de la integridad física, psíquica y la libertad sexual de la mujer y los miembros de la familia, pero las

acciones que se desarrollan alrededor de la ley no presentan pasos firmes en el tema de la sexualidad.

La segunda matriz se ha reconocido como “Interludios desde la salud”, donde la mira se enfoca hacia el cuerpo de las mujeres y los abusos que han sufrido, mientras que Breilh (citado en Guarderas, 2016) se centra en el derecho que tiene la mujer sobre su cuerpo y su sexualidad con una autonomía para escuchar su cuerpo; esto conlleva a la provocación convirtiendo al culpable en víctima de la provocación del cuerpo de la mujer, lo cual justifica la violencia cometida sobre ella. Toda la explotación sexual de las mujeres está relacionada con la sociedad, la economía y la cultura, teniendo por base a la desigualdad entre hombres y mujeres.

En la tercera matriz, “Acentos en los derechos Humanos”, se insiste en la violencia del Estado hacia la mujer. Principalmente se presenta a través de instituciones como la policía y el ejército; además la subordinación las convirtió en objetos para partidos y organizaciones políticas. Ante esta situación, la Ordenanza 286 pretende proteger a las víctimas de la violencia de género intrafamiliar e institucional, al generar medidas de amparo ante las lesiones. No obstante, es necesario plantear que la violencia del Estado está en la despersonificación ante el abuso cometido a la mujer, al insertarla en el grupo de violencia intrafamiliar y generar que la agresión directa hacia una mujer sea invisible y pierda la inmediatez para protegerla.

La cuarta matriz, “Voces desde la seguridad ciudadana”, es la discursiva desde la seguridad en relación a la desigualdad y las relaciones de poder. Se reconoce

a la heterosexualidad como el perpetuador de la violencia de género que viene desde la explotación de las trabajadoras sexuales y el acoso sexual callejero.

En la quitan matriz “Variación sobre los disciplinamientos”, se señala que la violencia de género se convierte en una forma de disciplina o castigo frente a las mujeres que están rompiendo las normas de un modelo masculino. Las diferentes formas de violencia que se han efectuado hacia la mujer han sido físicas para someterla y tener el control de su cuerpo, la violencia contra las indígenas como advertencia de respetar el orden patriarcal, la violencia contra lesbianas por parte de sus familiares al ser independientes del falo o del hombre y el nivel más alto de violencia es el femicidio, como mecanismo de disciplinamiento y sometimiento.

Desde la institucionalización de los derechos humanos la violencia de género es entendida como:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener con resultados de un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública, con la vida privada. (ONU, Organización de las Naciones Unidas de Derechos Humanos, 1993, p. 1).

A ello pueden agregarse los tipos de violencia reconocidos por Velasco (2016) para la igualdad de género, las cuales son:

- Física: es un acto de fuerza que causa un sufrimiento físico.

- Psicológica: son acciones, omisiones o palabras que afectan la estabilidad emocional de la mujer.
- Patrimonial: acto que se ejerce contra el ingreso económico y pertenencias de la mujer.
- Sexual: acto que se ejerce directamente sobre el cuerpo y la sexualidad de una mujer.

4.3. Discriminación

Sobre la discriminación se conoce que es:

La que distingue las cosas entre sí, denota toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en cualquier condición biológica, relacional o cultural que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales; trata con inferioridad a personas o colectividades por causa sociales, religioso, políticos y sociales. (Velasco, La cara oculta del machismo, 2016, p. 5).

Desde una perspectiva similar, Aranya y Villena (2006) reconocen que son:

Formas de agresión, violencia y de ejercicio del poder que afecta negativamente los derechos, la identidad, la autoestima y la integridad física y cultura de personas y grupos sociales a los que se repudia y niega que puede basarse en los rasgos físicos o culturales de tales personas o grupos: el sexo, el género, las preferencias sexuales, la edad, la cultura, la religión, la posición

política y la ideología, el trabajo, la disponibilidad de recursos económicos.
(p. 56).

Las definiciones antes mencionadas permiten determinar que la discriminación es una forma de distinción, exclusión, agresión y violencia contra otro u otra, por su biología, cultura, identidad, género, sexo y otras particularidades que atentan contra la integridad física y la autoestima de forma negativa.

4.3.1. Discriminación de Género

Las mujeres son el grupo con mayor discriminación de género. Al respecto, la CEDAW (2010) ofrece la siguiente conceptualización:

Discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (p. 3).

A lo largo de la historia se ha anulado el reconocimiento de los aportes de las mujeres a la sociedad. También se ha negado su derecho a una igualdad en todos los sentidos de la vida, colocándola en una posición de abnegación al hombre y otorgándole una existencia de segregación o distinción en lo laboral y el crecimiento profesional, lo cual atenta contra su integridad.

La discriminación puede expresarse en normas, decisiones y prácticas que tratan de modo desigual en relación a los intereses y los derechos de las mujeres y los hombres. La discriminación se visibiliza en todas las esferas en las que se desarrolla la mujer y en ocasiones es expresada con violencia simbólica o física. Además, la discriminación se refleja en la catalogación social de la mujer, a partir de lo cual ellas tienen asignadas funciones reproductivas y ellos son los dueños de los instrumentos de producción.

4.3.2. Discriminación de Género en el Ámbito Laboral

Es necesario reconocer ciertas definiciones para comprender que la posición dentro de un trabajo desde su forma natural y preconcebida no parte de si eres hombre o mujer, sino de la definición de Marx (1967) sobre el trabajo, donde se especifica a esa actividad laboral como:

Un proceso entre la naturaleza y el hombre en el cual el hombre produce, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, brazos, piernas, manos y cabeza, para apropiarse bajo una forma útil para su propia vida los materiales que la naturaleza le brinda. (p. 65).

De lo anterior puede reconocerse que el trabajo tiene como función ayudar a transformar la naturaleza o materia prima para el bienestar o subsistencia del ser humano, a través de la utilización de su corporeidad para ganarse la vida. Por tanto,

no se habla de virtudes específicas que presentan hombres o mujeres, sino que se requiere de un cuerpo para trabajar.

Sin embargo, el trabajo que las mujeres históricamente han realizado no ha sido reconocido por la sociedad. Es decir, las mujeres realizan en la actualidad trabajos productivos, que sí son reconocidos socialmente, y trabajo reproductivo que dentro de la sociedad no son considerados como trabajos, no son asalariados, ni tampoco valorados. Comúnmente este trabajo se considera que es un atributo biológico propio de las mujeres. En las palabras de Lagarde (2011) se llama “trabajo doméstico, del quehacer, del cuidado de los niños, de la atención del marido, de la procreación; es decir, del conjunto de actividades de reproducción que realiza la madre-esposa para sobrevivencia de los otros” (p. 23).

La forma de ver a la mujer se relaciona con los procesos fisiológicos y hormonales definidos genéticamente, desde lo cual se concibe destinada a satisfacer las necesidades del otro. Por tanto, el rol dado dentro de la sociedad es de reproductora, marcando todas las condiciones que ella debe cumplir por el hecho de ser mujer, madre, hermana, hija y esposa. No obstante, no debe ser atada a trabajos que estén asociados necesariamente a lo mencionado con anterioridad, sino que debe ser percibida con la capacidad que posee para desarrollarse en todo ámbito profesional.

En la actualidad existen mujeres con diversas profesiones y con varios cargos dentro de las organizaciones. Es por ello que los responsables de Talento Humano, como gerentes o directivos de las organizaciones, deben interesarse por la

transformación de las diferencias y desigualdad de género que existe en sus empresas o instituciones.

Según Alles (2014) “se debe interpretar a los colaboradores dentro del marco organizacional. Interesarse por sus inquietudes y proyectos, analizar la satisfacción laboral y como compatibilizar los diferentes intereses individuales con los planes de la organización” (p. 6). Por tanto, es necesario conocer las necesidades de los colaboradores para que las organizaciones puedan satisfacerlas. Esto implica que si en una organización no se lleva en cuenta la división sexual del trabajo se estaría dejando de lado una parte importante de las necesidades de las personas trabajadoras.

De no reconocerse y transformarse procesos discriminatorios, no se estaría contemplando la optimización de procesos y condiciones que favorecen la productividad y la eficiencia. Para llegar a compatibilizar los planes de la organización y los diferentes intereses de los individuos se han de reconocer las condiciones que cada uno debe cumplir, así como el rol que socialmente determinan sus comportamientos y actividades. Es por ello que resulta importante concientizar en las organizaciones sobre diferentes condiciones que tiene los hombres y las mujeres por su género y que generan inquietudes, dando como resultado comportamientos y desempeños diferentes en las organizaciones respectivas.

Todo este trabajo de prevención y transformación, debe considerar que:

La discriminación puede producirse en cada etapa del empleo, desde la selección y contratación hasta la formación y la remuneración; abarca la segregación profesional y el momento de la terminación de la relación de

trabajo. Los hombres y las mujeres tienen una tendencia a trabajar en sectores diferentes de la economía y ocupan distintos puestos dentro del mismo grupo profesional. Existe una tendencia a que la mujer sea empleada en una serie más reducida de ocupaciones que el hombre y es más probable que trabaje a tiempo parcial o mediante contratos de corta duración. Debe también afrontar un mayor número de obstáculos para la promoción y el desarrollo de su carrera. (OIT, 2003, p. 1).

En el ámbito laboral la discriminación a las mujeres tiene como metáfora el “techo de cristal” (Guil, 2008). Al respecto se señala que, por ejemplo, las mujeres científicas a lo largo de la historia no han sido reconocidas por sus aportes a la ciencia y al desempeñarse actualmente no lo llegan a ser completamente exitosas, ya que está limitada por un techo de cristal invisible, pero que existe (Guil, 2008).

En Europa, Asia y Latinoamérica cerca del 50 y el 70 % de las mujeres ingresan a la universidad, pero solo de un 10 a 20 % dan cátedra en las mismas. Esta situación evidencia que las oportunidades laborales y por ende “diferencias salariales” entre hombres y mujeres siguen representando un problema en la mayoría de los países. Asimismo, es usual encontrar mujeres en los empleos peor pagados y con menores condiciones de seguridad. Es común que prevalezca la segregación profesional en las nuevas áreas de trabajo y la tasa de desempleo ha sido casi siempre superior para las mujeres.

En relación al tema, Senplades (2013) se señala que:

Los factores sociales condicionantes del salario muestran que el mercado laboral mantiene una estructura discriminatoria contra las mujeres, y también contra los trabajadores indígenas. En igualdad de otras condiciones, como la educación y experiencia laboral del trabajador, el número de horas trabajadas y la forma de inserción laboral, los salarios percibidos por las mujeres eran, en diciembre de 2011, un 14% inferior a los de los varones. (p. 106).

En Ecuador, persiste una discriminación de género en todos los ámbitos, ya sea en el hogar o en el escenario laboral, impidiendo que las mujeres desarrollen sus habilidades y sueños profesionales, debido al estigma social que todavía se maneja. Además, es importante notar que son escasas las leyes que protejan de manera específica a las mujeres en el campo laboral y las leyes existentes no son cumplidas a cabalidad, sino que siguen unidas a los problemas intrafamiliares. Es por ello que se requiere de transformaciones para lograr que sus derechos sean respetados y su trabajo valorado dentro del mercado laboral.

Resumiendo, en el ámbito laboral es necesario observar las realidades particulares de mujeres y hombres que se asocian a su nivel socio-económico, étnica-cultura, ubicación demográfica entre otros factores, para comprender el lugar otorgado a las mujeres. No se deben perder de vista las tareas de invisibilización y desvalorización social. Tampoco se pueden dejar de lado las ocultas relaciones de discriminación que afectan la garantía de los derechos humanos, pero también el rendimiento dentro de las empresas.

Finalmente, se ha de considerar la desigualdad en el trabajo no remunerado entre mujeres y hombres, así como la no valoración social y económica del trabajo doméstico, lo cual constituye la fuente de la reproducción de inequidades, ya que condiciona la manera en que unos y otros se insertan en el mercado laboral.

4.4. Acoso Sexual

A continuación se repasarán varias definiciones sobre el acoso sexual. Por ejemplo, en el artículo 166 del COIP (Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2014) se establece que:

La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. (p. 76).

Esta definición permite comprender que este tipo de violencia es un acto de naturaleza sexual que se puede presentar en diferentes ámbitos donde se desempeña un individuo. Este acto implica formas de sometimiento contra la víctima, por lo que será castigado con tres años de privación de la libertad.

En el glosario feminista de la Comisión de Transición hacia el Consejo de las mujeres y a la igualdad de género (CONAMU, 2011) se señala que:

Es una expresión más del poder que ejerce los hombres sobre las mujeres. Se refiere al avance sexual no bienvenido, generalmente repetido y no recíproco; atención sexual no solicitada, demanda de acceso a favores sexuales; insinuación sexual o cualquiera otra conducta, física o verbal, de naturaleza sexual, como el despliegue de material pornográfico no consentido. (p. 24).

El dominio de los hombres sobre la sexualidad de la mujer se reconoce como una de las causas del abuso sexual, principalmente en aquellas situaciones donde se reconoce como mujer mala y como una cualquiera.

Es así que las expresiones ejercidas por los hombres pueden ser reiteradas, a través de las cuales se solicita favores y demandas sexuales que no son recíprocas, es decir se encuentran sin el consentimiento de la mujer o la víctima.

Contextualizando el acoso en el ámbito laboral se conoce que se trata del:

Hostigamiento sexual por parte de una persona investida de autoridad que solicita favores de tipo sexual a cambio de mejores posiciones laborales o recompensas de distintas clases. También se habla de acoso sexual cuando se crea un ambiente sexista molesto para la organización, sin que se llegue al intercambio de favores y posiciones. (IPADE, 2001, p. 5)

Por tanto, en el ámbito laboral se puede ver que toda solicitud sexual será pedida por una autoridad de la empresa y vendrá acompañada de una propuesta de intercambio de mejora o posiciones laborales y recompensas económicas.

Un punto realmente importante a tratarse es comprender cómo ha sido concebido el acoso sexual en Ecuador. Comúnmente se ha tendido a responsabilizar a las mujeres de este acto, ya sea por el tipo de vestimenta que usa, sus gestos y comentarios. También se ha comprendido que los actos de acoso realizados por los hombres responden a su condición natural. Es así que las representaciones en torno a la sexualidad masculina darían la pauta para el acoso según Cordero y Maira (2001, citadas por Guarderas, 2016). Al respecto señalan que “una sexualidad masculina fácilmente provocada, lo cual deposita en las mujeres la responsabilidad de evitar la violencia y el acoso sexual mediante el control de su comportamiento corporal y sexual de acuerdo con la norma” (p. 14).

De lo anterior puede concluirse que a los hombres se les cataloga como un ente de fácil provocación, mientras que las mujeres son vistas como las responsables de provocar la violencia. Sin embargo, esta comprensión conlleva a una discriminación, pues se limita el comportamiento de la mujer dentro de la sociedad.

5. VARIABLES

Al tratarse de una investigación de corte cuantitativo la información será presentada y analizada acorde a dos variables: género y tipo de organización. La variable de género implica conocer las diferencias de percepciones de discriminación y

presencias de acoso en hombres y mujeres. En referencia a la variable del tipo de organización se manejaron las variables institución pública y privada.

En referencia al acoso sexual en la institución: se trabajó bajo los parámetros del test Hosel cuyas dimensiones son:

Dimensión verbal: determina si dentro de la organización habían existido comentarios o insinuaciones de forma verbal que causan incomodidad.

Dimensión emocional: define la afectación en las emociones al sentir el acoso sexual dentro de la organización que se presentan como humillaciones, ofensa, miedo, recepción de acciones no deseadas, exigencias, etc.

Dimensión ambiental: identifica la existencia de situaciones ante el acoso sexual dentro de la organización tales como: acercamientos físicos no consentidos ni deseados, obligación de realizar actividades sexuales a cambio de un beneficio laboral, presentación de material pornográfico, cambios de actividades laborales por no aceptar invitaciones sexuales, abuso de autoridad.

6. HIPÓTESIS

- La primera hipótesis planteada fue: Existe una mayor percepción de discriminación de género en las mujeres respecto a los hombres.

- La segunda hipótesis que se sostuvo fue: Existe una mayor presencia de hostigamiento sexual hacia las mujeres, respecto a los hombres.

7. MARCO METODOLÓGICO

Esta investigación se realizó desde un enfoque cuantitativo. Se realizó esta elección con el fin de contar con datos duros sobre el fenómeno estudiado. Se realizó dos estudios de caso: en una institución pública y en una privada.

En referencia al enfoque cuantitativo, esta investigación se sustentó en la noción de que investigar es un conjunto de procesos secuenciales y probatorios, donde se puede eludir los pasos de cada etapa con su respectivo orden. Según Hernández (2014):

El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se deriva objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables. (p. 548).

Se empleó también el enfoque cuantitativo porque es propicio medir y estimar magnitudes de las perspectivas dentro de las instituciones, a partir de lo cual, se determinó el problema que permitió delimitar y concreta el fenómeno de investigación.

Se planteó investigar a partir de dos hipótesis para ser confirmadas o negadas tras la aplicación de herramientas cuantitativas. En el enfoque cuantitativo se utilizaron variables que permitieron obtener resultados con proposiciones más precisas y hacer recomendaciones específicas.

En esta investigación se establecieron comparaciones de variables en referencia al tipo de institución y la variable de género para dar cuenta de las percepciones diferenciadas y la presencia de acoso sexual.

El levantamiento de la información sirvió para determinar el problema con la ayuda de distintos métodos. Dentro del proceso de investigación se utilizaron cuestionarios ya validados y se realizó la adaptación de un cuestionario.

7.1. Adaptación del cuestionario del modelo de Seis-Cajas de Marwin Weisbord

Se analizaron los ítems del cuestionario proveniente del “Modelo de Seis-Cajas de Marwin Weisbord” en referencia a temas que podrían aludir a la discriminación de género. El cuestionario original está compuesto de preguntas cerradas con respuestas de elección múltiple.

Este cuestionario busca diagnosticar la situación organizacional con los siguientes indicadores: “la planificación, recompensas, el rol de apoyar funciones tales como personal, competencias internas entre unidades organizacionales, estándares para la remuneración, colaboraciones, jerarquías y la delegación de autoridad, control organizacional, responsabilidades y evaluación de desempeño” (Weisbord, 1976, p. 435). Estos temas permitieron medir ciertas partes de la

estructura organizacional donde se acentuaba la discriminación de género en el ámbito laboral. Para no causar confusión a las personas a las que se aplicó este cuestionario se incluyeron cinco posibles respuestas en relación a frecuencia como: siempre, frecuentemente, a veces, casi nunca y nunca , es decir, no se utilizaron las siete respuestas de afirmación que presentaba el modelo (Anexo 1).

Las 37 preguntas del cuestionario se tomaron como base para estructurar las siguientes 10 preguntas, las cuales permitieron medir los indicadores de la estructura, liderazgo, propósito y recompensa cruzada con la variable de género. Todo ello arrojó datos sobre discriminación de género dentro de las organizaciones. Específicamente las preguntas realizadas fueron:

1. Las actividades asignadas para el puesto de trabajo son diferentes acorde al género.
2. Mi jefe inmediato apoya los esfuerzos de sus equipo de manera diferenciada si son hombres o mujeres
3. Los estilos de liderazgo son diferentes dependiendo si es hombre o mujer.
4. La relación es armoniosa con mi jefe dependiendo de si se trata de un hombre o una mujer.
5. La división de las tareas entre pares del mismo grado en su área depende del género de la persona.
6. La empresa ofrece la oportunidad de crecer profesionalmente a los hombres más que a las mujeres.
7. El sueldo que reciben hombres y mujeres es diferente, al realizar las mismas funciones.

8. Los hombres tienen mayor oportunidad de dar lo mejor en su rendimiento laboral en relación con las mujeres.
9. ¿En el último año, ha tenido oportunidades de aprender y crecer en el trabajo?
10. ¿En la institución tienen las mismas oportunidades de ascenso hombres y mujeres?

Además se incluyó en el cuestionario la variable si el jefe era hombre o mujer.

7.2. Cuestionario de percepción de discriminación de género

En el instrumento para la recolección de información (Anexo 2) se incluyeron algunas preguntas sobre discriminación de género en el ámbito laboral. Estas preguntas se referían a: ausentismo y motivos del ausentismo; actividades posteriores a la jornada laboral y; a quiénes se delegaban las actividades del cuidado de hijos e hijas y mecanismos de seguimiento de las actividades de cuidado mientras laboran. Estas preguntas fueron de elaboración propia.

7.3. Cuestionario de Acoso Sexual (HOSEL)

Se aplicó el cuestionario de hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Este cuestionario validado por Preciado y Franco (2013) fue construido a partir de entrevistas a profundidad con preguntas abiertas que fueron las que dieron pauta a la construcción de indicadores. Estos indicadores se sometieron a juicio de cinco investigadores del área de la salud ocupacional (tres nacionales y dos

internacionales), quienes analizaron el contenido bajo la teoría social del hostigamiento sexual y el principio de Moriyam.

Estos principios son: “a) Razonable y comprensible: comprensión de los diferentes ítems, b) Sensible a variaciones en el fenómeno que se mide, c) Con suposiciones básicas justificables e intuitivamente razonables, d) Con componentes claramente definidos, e) Derivable de datos factibles de obtener” (Preciado y Franco, 2013, p. 34).

Los enunciados se construyeron bajo los siguientes tres aspectos: los que identificaban la posibilidad de tener hostigamiento sexual en el ámbito laboral, los que reportaban las consecuencias para el trabajador en relación a su actividad y los que identificaban la presencia de procedimientos organizacionales para su prevención.

Para la primera parte, se construyeron 32 ítems que ofrecían opciones de respuesta tipo escala de (0)=nunca, (1)=una vez, (2)=algunas veces [al año], (3)=frecuentemente [al mes], (4)=muy frecuentemente [a la semana], (5)=siempre; y además solicitaba indicar si el comportamiento era ejercido por (1) Superior, (2) compañero, (3) subordinado, (4) otro. En la segunda se eligieron 11 preguntas que pretenden identificar la reacción de la víctima y en tercera secciones se ofrecen siete cuestiones con opciones de respuesta dicotómica. (Preciado y Franco, 2013, p. 36).

Por tanto y de forma resumida, la estructura del cuestionario de hostigamiento sexual se compuso de dos partes y su calificación osciló de 1 a 5 para determinar la

frecuencia de acoso dentro de la institución. La segunda parte se centró en conocer cómo reaccionaban los jefes de las víctimas al saber que existía el acoso sexual y si las organizaciones implementaban planes de prevención contra el acoso sexual en el ámbito laboral. Las dos categorías que se utilizaron fueron:

1. De índole individual o personal (experiencia y actitudes hacia la violencia, posición en la organización, sensibilidad ante los comportamientos de acoso, etcétera).
2. De índole situacional o contextual (ocurrencia de comportamientos de hostigamiento sexual, dentro de la empresa)

La tercera categoría que hace referencia al aspecto legal y de procedimientos dentro de las instituciones encuestadas se retiró debido a que la información no tendría un sustento legal adecuado para sostenerlo dentro de esta investigación.

Cabe resaltar que la sección referente a las acciones que se llevan a cabo no se contempló en esta investigación para poder acotarla debido a que se trata de una investigación de pregrado.

7.4. Cuestionario aplicado

Finalmente cabe mencionar que la encuesta aplicada contempló ítems de los cuestionarios anteriores y se presentó como un solo instrumento. Se aplicaron 50 preguntas divididas en cuatro secciones (Anexo 3).

8. POBLACIÓN Y MUESTRA

Cuando se considera como unidad de análisis a una empresa privada y a una pública, esto lo convierte en un estudio de caso, es decir de dos casos. La muestra de la población son todos los trabajadores privados encuestados y todos los servidores públicos encuestados. Esto permitirá sacar conclusiones a nivel de empresa privada y entidad pública, siendo conclusiones de un estudio de caso, meramente exploratorias.¹

Como se realizó un estudio de dos casos; la población fueron los servidores y servidoras públicos y trabajadores y trabajadoras de una empresa privada. Se consideró como servidores a quienes trabajaban dentro del régimen legal de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y como trabajadores a quienes se rigen por el Código de Trabajo que se aplica a las empresas privadas. Además, se contempló a aquellos miembros que laboraron de enero a julio de 2017.

Se entendió a la muestra como “un subgrupo de la población de interés sobre la cual se recolectarán datos, y que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población.” (Hernández, 2014, p. 173).

En la institución pública investigada laboraban 76 personas, de las cuales cinco se encontraban en comisión de servicios cuando se aplicó la encuesta.

¹ Se agradece el aporte de Marco Zumárraga, lector de este trabajo de titulación, a esta sección.

En lo referente a la institución pública se conoce que su Orgánico funcional es el que se presenta en la figura 1:

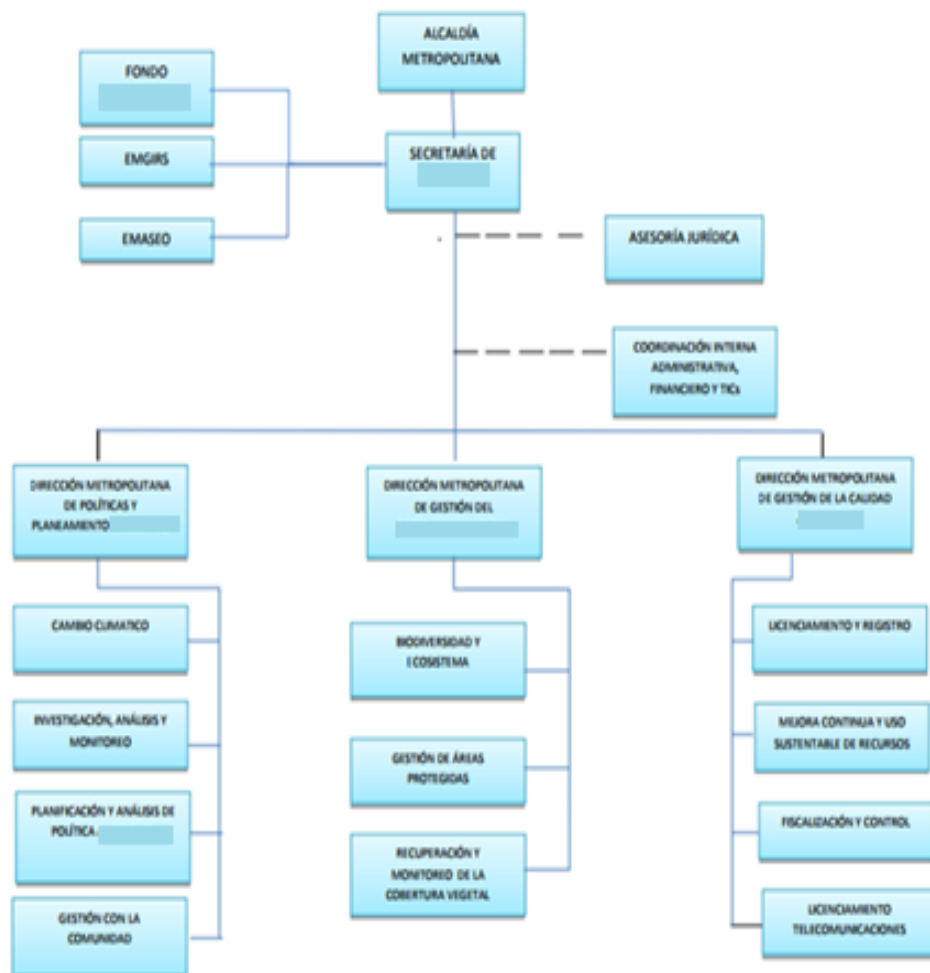


Figura 1: Orgánico Funcional de la institución pública. Tomado de la institución pública, 2017

En la institución privada laboraban 14 personas en la ciudad de Quito. A todos se les aplicó el cuestionario.

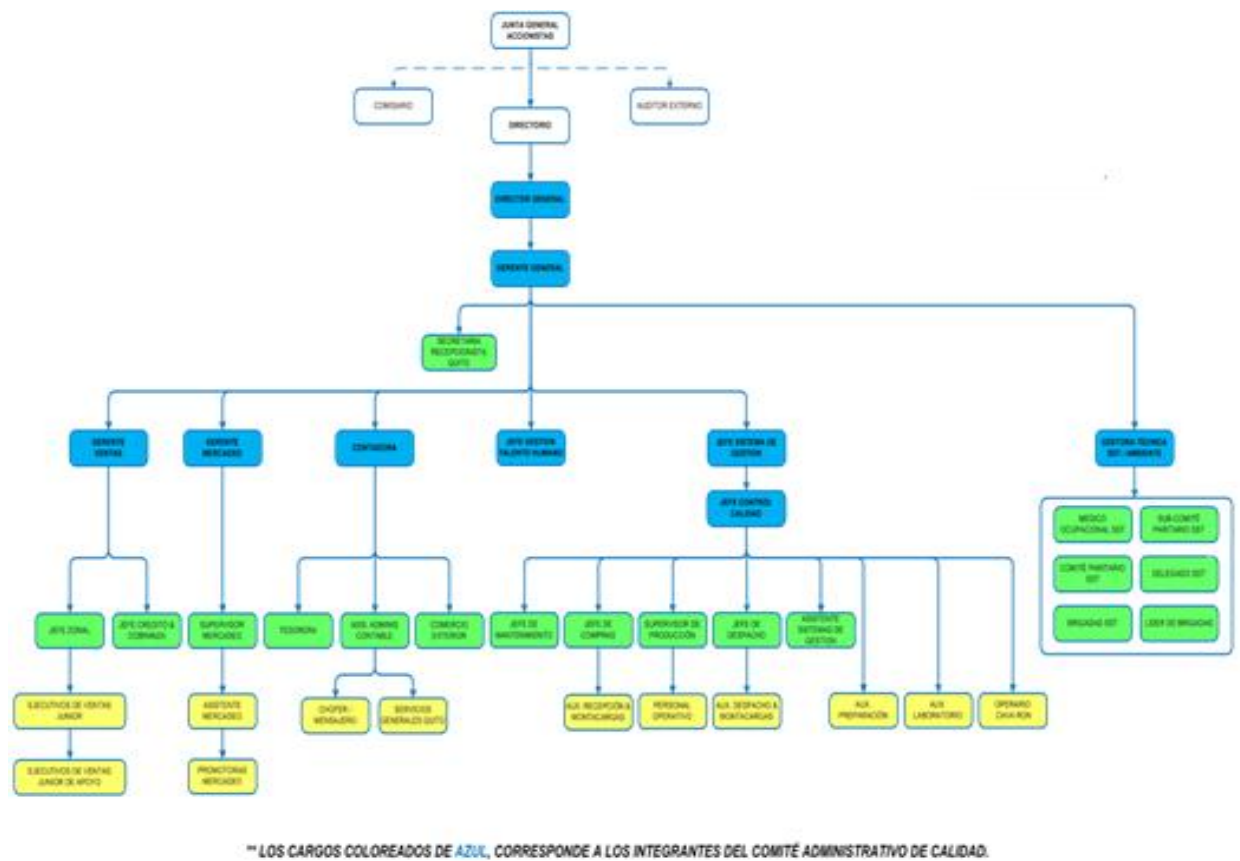


Figura 2: Organigrama estructura de la empresa privada. Tomado de empresa pública, 2017

La muestra investigada se conformó del modo que consta en la tabla 1:

Tabla 1.

Muestra de la investigación

Institución pública		Institución privada
Hombres	25	9
Mujeres	46	5
TOTAL	71	14

Elaborado por: Egas (2017)

9. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS PRODUCIDOS

En esta investigación participaron 25 hombres y 46 mujeres en el caso de la institución pública. En el caso de la empresa privada fueron cinco hombres y nueve mujeres.

A continuación se presentan las características de la población encuestada.

Sexo: se presenta en la tabla 2 y la figura 3 la variable en porcentaje para lograr así diferenciar los números de hombres y mujeres que realizaron la encuesta en cada una de las instituciones.

Tabla 2.

Composición de la muestra por sexo

Sexo			
Entidad	Sexo	Número	%
Publica	Femenino	46	34,69
	Masculino	25	35,21
	Total	71	100
Privada	Femenino	9	64,29
	Masculino	5	37,71
	Total	14	100

Elaborado por: Egas (2017)

Privada Pública

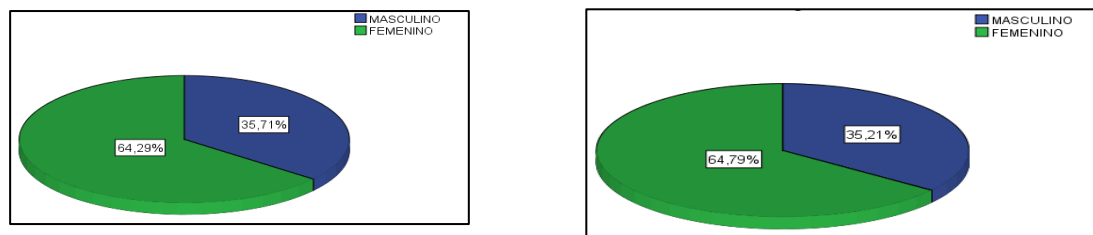


Gráfico 1: Composición de la muestra por sexo. Elaborado por: Egas (2017)

Estado Civil: en la tabla 3 se presentan los porcentajes para reconocer el estado civil preponderante en cada uno de las instituciones:

Tabla 3.

Composición de la muestra por estado civil

Estado Civil												
Entidad	Sexo	Soltera		Casada		Unión de Hecho		Divorciada		Separada		Total
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Pública	Femenino	14	25,45	17	30,91	1	1,82	6	10,91	0	0	56=100%
	Masculino	3	5,45	11	20	0	0	3	5,45	0	0	
Privada	Femenino	4	40	1	20	0	0	0	0	1	10	8=100%
	Masculino	0	0	2	30	0	0	0	0	0	0	

Elaborado por: Egas (2017)

Instrucción Formal: en relación al nivel de instrucción formal los trabajadores encuestados fueron de distintos niveles de educación como se presenta en la tabla 4 a continuación:

Tabla 4.

Composición de la muestra por instrucción formal

Instrucción Formal			
Entidad	Sexo	Instrucción	%
Público	Femenino	Bachiller	62.50%
	Masculino		37.50%
	Femenino	Técnico	77.17%
	Masculino		22.83%
	Femenino	Tercer Nivel	62.75%
	Masculino		37.25%
	Femenino	Cuarto Nivel	75%
	Masculino		25%
Privado	Femenino	Bachiller	100%
	Masculino		0
	Femenino	Técnico	50%
	Masculino		50%
	Femenino	Tercer Nivel	57.14%
	Masculino		42.86%

Elaborado por: Egas (2017)

Con Hijos: se determina qué porcentaje de trabajadores por sexo existían en cada entidad con o sin hijos, como se muestra en la gráfico 2:

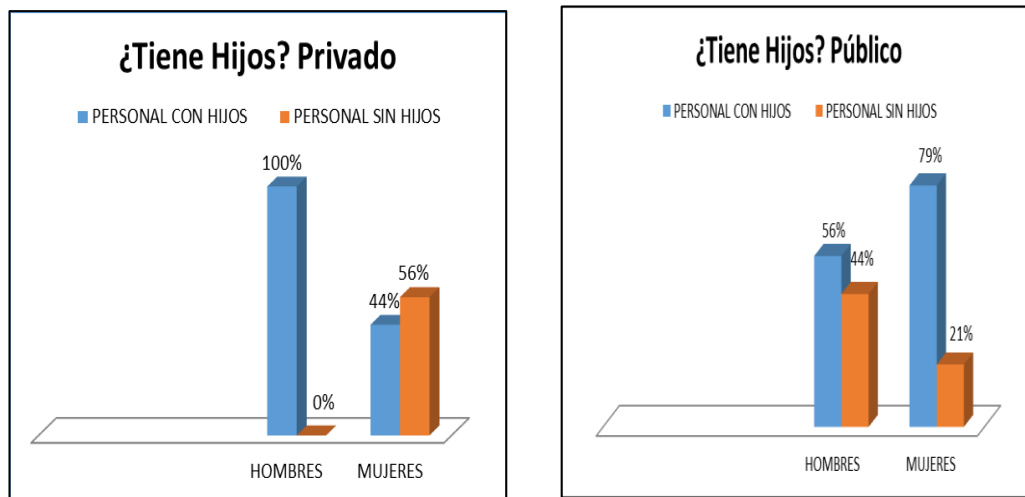


Gráfico 2: Trabajadores con o sin hijos. Elaborado por: Egas (2017)

Edad: en la variable de la edad dentro de las dos entidades se pudo observar que en la entidad pública las edades tienen un rango de 23 a 60 años, teniendo una mayor presencia en los hombres con edades de 37 años y en las mujeres 36 a 39 años. En la entidad privada oscila entre los 24 a 60 años, teniendo mayor número de hombre en edad de 31 a 40 años, mientras que mujeres de 24 a 35 años.

10. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DESCRIPTIVOS

A continuación se presentan los resultados, según las preguntas realizadas. Las interrogantes se dividieron en dos secciones: la primera alude a la discriminación de género y la segunda a la presencia de hostigamiento o acoso sexual en la empresa privada y pública.

10.1. Encuesta de género

Cuidado de hijos

En el gráfico 3 se observa quiénes son las personas o entidades que precautelan el cuidado de los hijos de los servidores públicos y los trabajadores de la empresa privada, mientras ellos se encuentran en su jornada de labores. La pregunta presentada a los encuestados fue la siguiente: ¿Quién cuida de sus hijos mientras se encuentra en el trabajo?

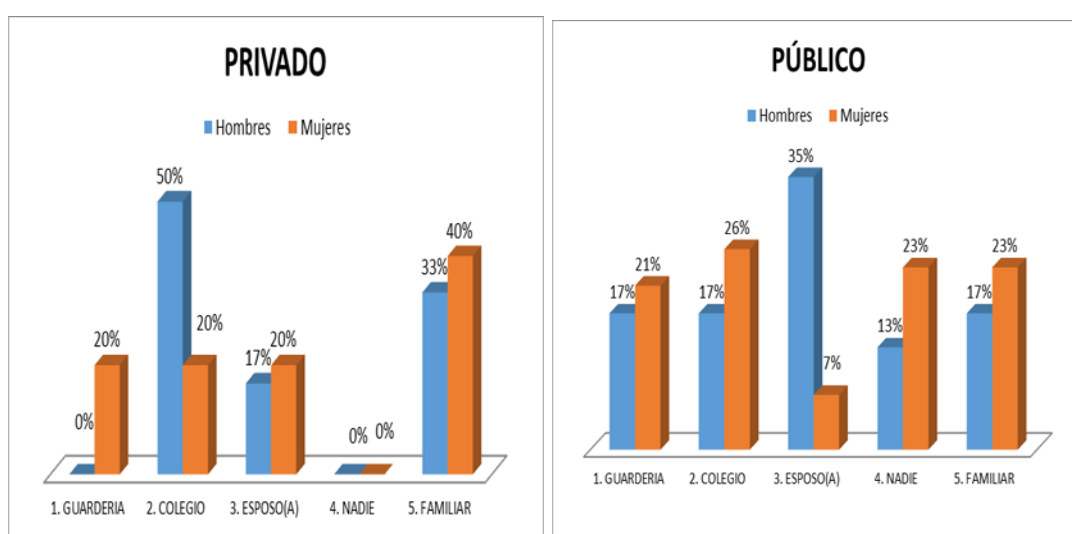


Gráfico 3: Personas o entidades que precautelan el cuidado de los hijos. Elaborado por: Egas (2017)

En el gráfico 3 se presenta de forma comparativa los medios más utilizados por los trabajadores de las dos entidades para conocer sobre el buen estado de sus hijos, mientras se encuentra en sus trabajos. La pregunta realizada a los encuestados fue la siguiente: ¿Cómo sabe que se encuentran bien sus hijos?

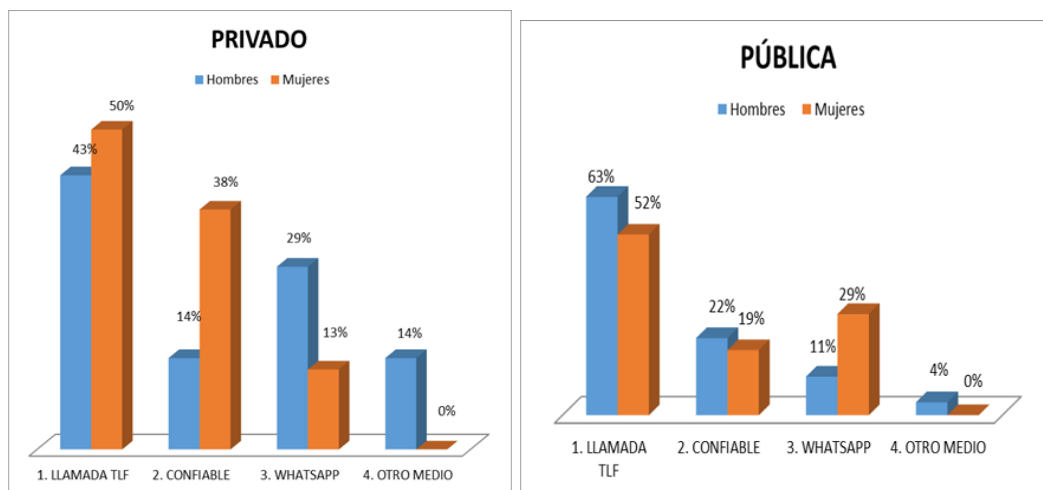


Gráfico 4: Medios más utilizados para conocer sobre el buen estado de sus hijos. Elaborado por: Egas (2017)

Calamidad doméstica y enfermedades

El gráfico 5 presenta de forma comparativa el ausentismo existente entre los hombres y mujeres por asuntos de índole doméstico. ¿Cuál es el porcentaje de las veces que se han ausentado hombres y mujeres por calamidad doméstica de enero a junio de 2017?

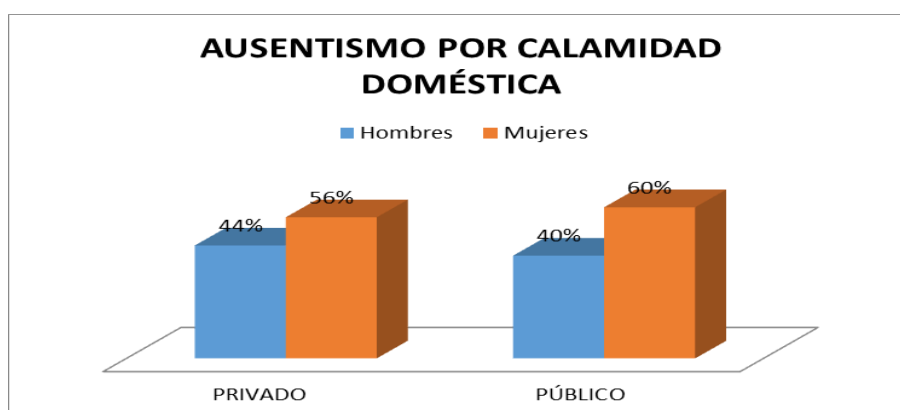


Gráfico 5: Ausentismo existente por asuntos de índole doméstico. Elaborado por: Egas (2017)

A continuación, en el gráfico 6, los datos que se observan fueron obtenidos de la siguiente pregunta ¿Cuáles han sido los acontecimientos de calamidad doméstica que causaron ausentismo? Con las respuestas se realizó una escala de repetición del acontecimiento; llegando a tener entre 10 a 0 veces de reiteración los acontecimientos de calamidades domésticas que afectaron a los trabajadores de la entidad pública y privada. Se presenta de forma comparativa entre hombres y mujeres el número de veces que se reiteraron los eventos de calamidades domésticas en el lapso de enero a junio de 2017.

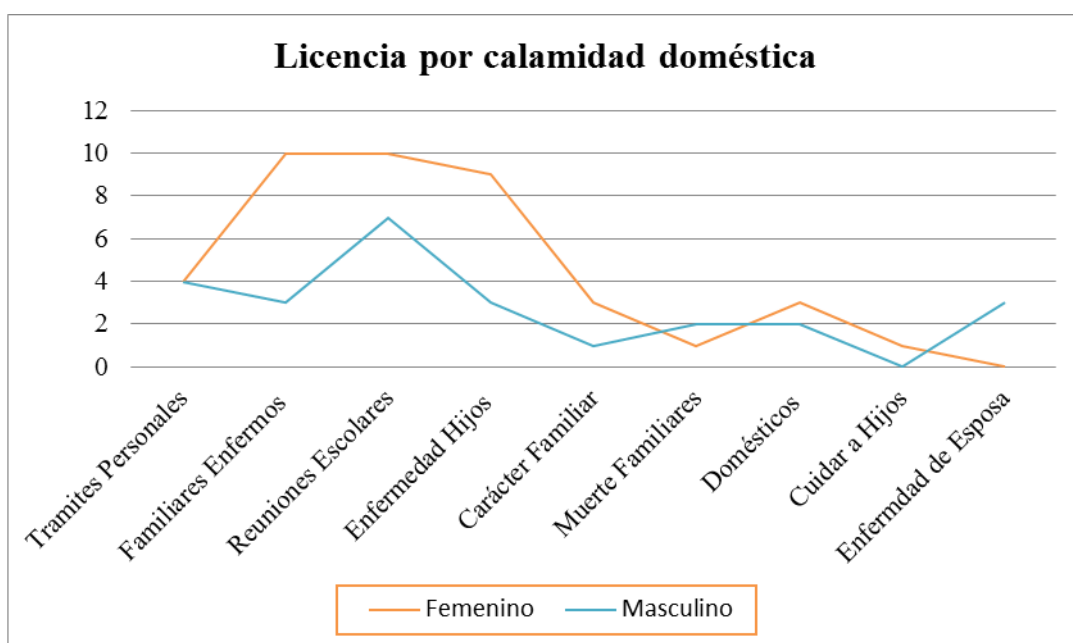


Gráfico 6: Ausentismo existente por asuntos de índole doméstico. Elaborado por: Egas (2017)

En el gráfico 7 se expone de forma comparativa por entidades encuestadas el porcentaje que se obtuvo de la suma total de veces que se ausentaron por motivos de enfermedad los hombres y las mujeres, en el lapso de enero a junio del 2017?

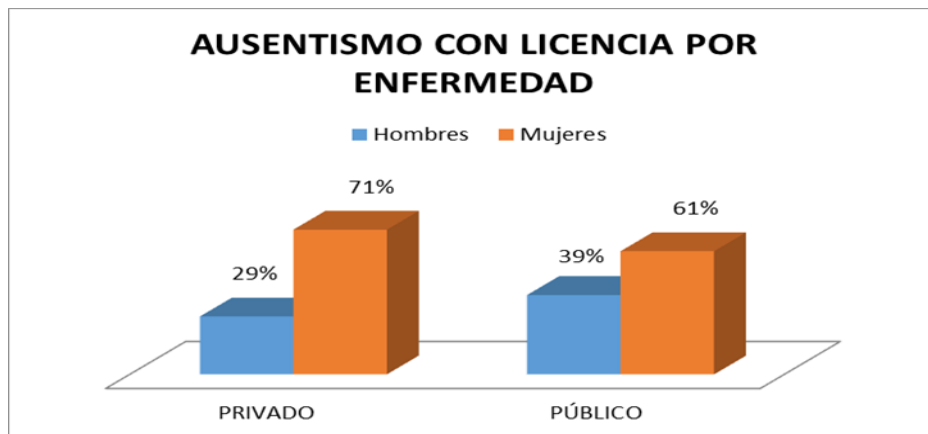


Gráfico 7: Ausentismo con licencia por enfermedad. Elaborado por: Egas (2017)

En el gráfico 8, los datos que se observan fueron obtenidos de la siguiente pregunta: ¿Qué tipo de enfermedades causaron que se ausentara?. Con las respuestas se realizó una escala de veces que se repitió la enfermedad llegando a tener entre 10 a 0 veces de reiteración en las enfermedades mencionadas que atañeron a los trabajadores de la entidad pública y privada. Se presenta de forma comparativa entre hombres y mujeres el número de veces que se reiteraron las enfermedades en el lapso de enero a junio de 2017

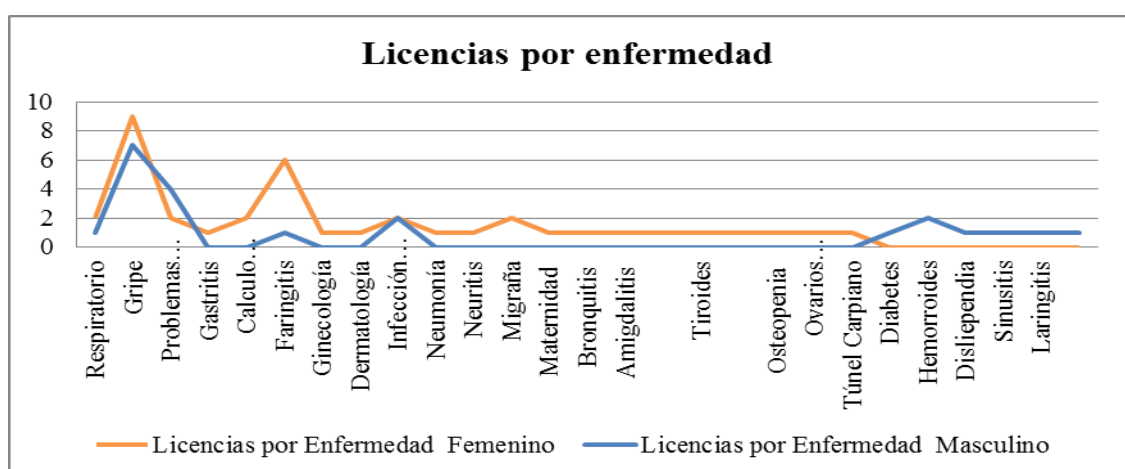


Gráfico 8: Enfermedades que afectan a los trabajadores. Elaborado por: Egas (2017)

Liderazgo Organizacional

A continuación y en forma numérica se muestra en el gráfico 9 la existencia o preponderancia en cargos de autoridad, jefaturas, gerencias y coordinaciones que tienen los hombres en las entidades. Cabe mencionar que se sumó las cantidades mencionadas por los participantes para posteriormente representarlas en porcentajes por hombres y mujeres. La pregunta que se hizo a los encuestados fue la siguiente: ¿Cuántos jefes hombres tiene?

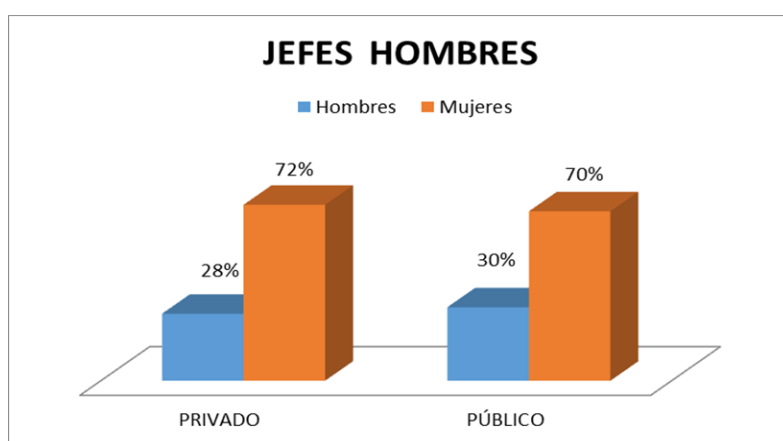


Gráfico 9: Existencia o preponderancia en cargos de autoridad, jefaturas, gerencias y coordinaciones que tienen los hombres. Elaborado por: Egas (2017)

Seguidamente se presenta en el gráfico 10 la existencia o preponderancia en cargos de autoridad, jefaturas, gerencias y coordinaciones que tienen las mujeres en las entidades. Cabe mencionar que se sumaron las cantidades mencionadas por los participantes para posteriormente representarlas en porcentajes por hombres y mujeres. La pregunta que se presentó a los encuestados fue la siguiente: ¿Cuántas jefas mujeres tiene?

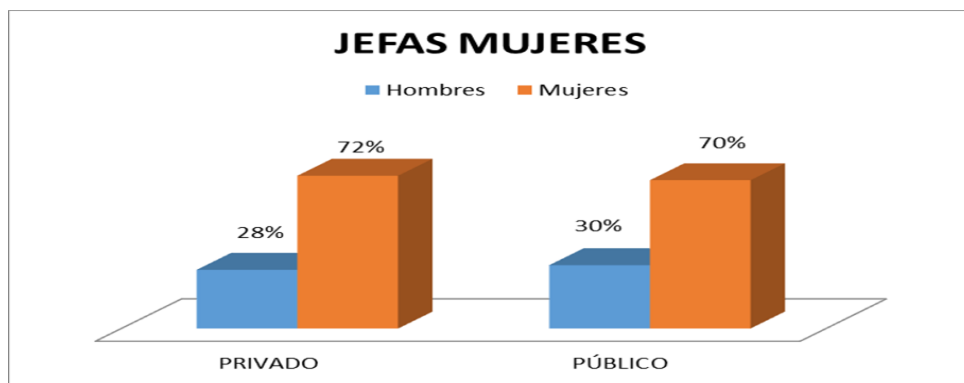


Gráfico 10: Existencia o preponderancia en cargos de autoridad, jefaturas, gerencias y coordinaciones que tienen las mujeres. Elaborado por: Egas (2017)

Actividades posteriores al horario de trabajo

A continuación, el gráfico 11 muestra de forma comparativa una clasificación de las actividades que con frecuencia realizan los trabajadores posterior a su jornada de trabajo. La pregunta realizada fue la siguiente ¿Qué actividades cotidianas realizar después de concluir la jornada laboral?

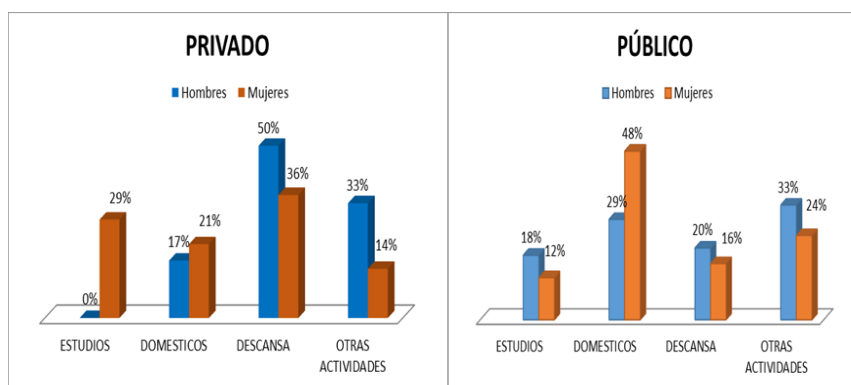


Gráfico 11: Actividades que con frecuencia realizan los trabajadores posterior a su jornada de trabajo. Elaborado por: Egas (2017)

Seguidamente se expone en el gráfico 12 la recopilación de las respuestas reportadas, tomando en cuenta las repeticiones, que permiten tener una frecuencia y categorización de las respuestas dadas a la pregunta: ¿Qué actividades cotidianas realizar después de concluir la jornada laboral?

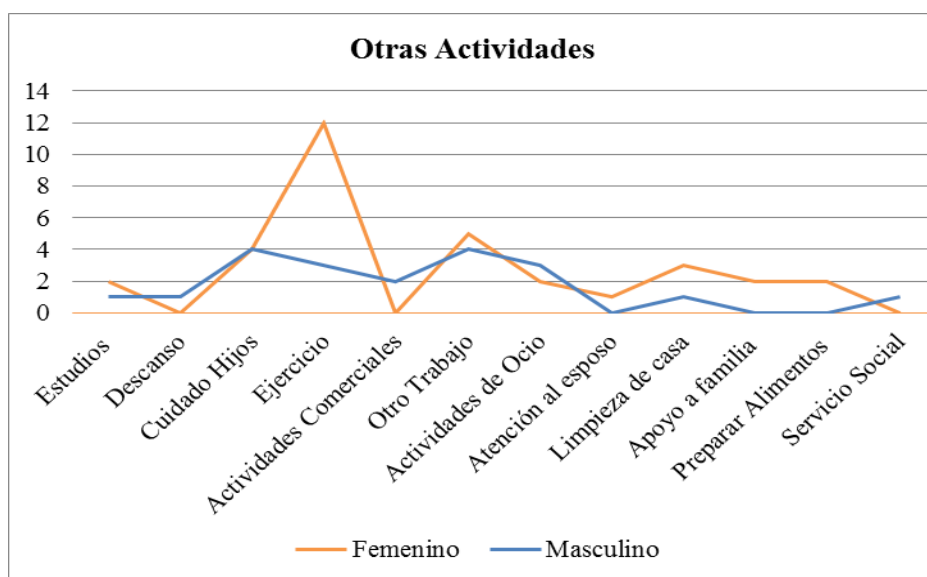


Gráfico 12: Otras actividades que con frecuencia realizan los trabajadores posterior a su jornada de trabajo. Elaborado por: Egas (2017)

Diferencias Ámbito Laboral

En el gráfico 13 se muestra de forma porcentual la presencia de diferencias de género en la delegación de las actividades laborales en cada uno de las entidades investigadas. La pregunta que se presentó a los encuestados fue: ¿Las actividades asignadas al puesto de trabajo son diferentes acorde al género?

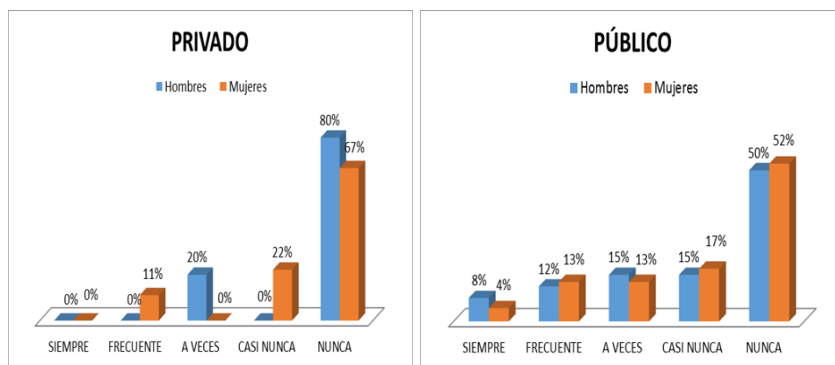


Gráfico 13: Diferencias de género en la delegación de las actividades laborales. Elaborado por: Egas (2017)

El gráfico 14 presenta de forma comparativa, por las entidades encuestadas, las percepciones con referencia al estilo de liderazgo que se maneja dentro de las organizaciones de acuerdo al género. La pregunta realizada a los encuestados fue la siguiente: ¿El estilo de liderazgo en mi trabajo es diferente dependiendo si es hombre o mujer?

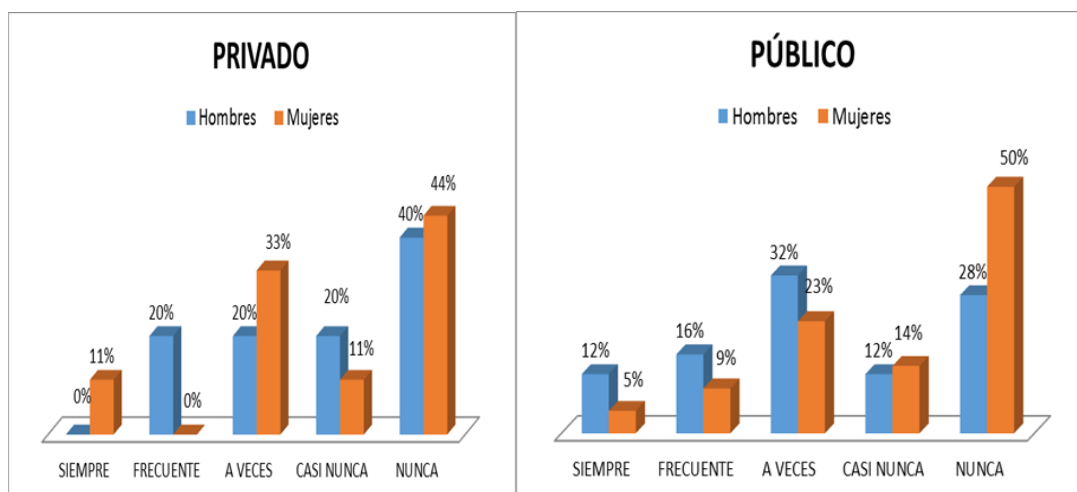


Gráfico 14: Diferencias de acuerdo al género de los estilos de liderazgo. Elaborado por: Egas (2017)

Con los datos presentes en el gráfico 15 se desea conocer la percepción sobre si las tareas asignadas al personal con el mismo cargo varían o se diferencian por el género del colaborador. La pregunta presentada al encuestado fue la siguiente: ¿La división de tareas entre pares del mismo grado en su área depende del género de la persona?

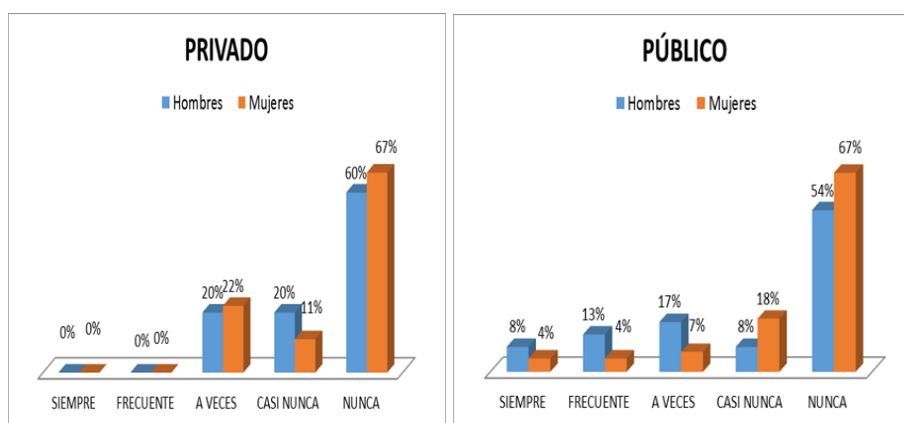


Gráfico 15: División de tareas por género. Elaborado por: Egas (2017)

Con la información presentada en el gráfico 16 se desea conocer la percepción sobre cómo son las relaciones por el género del colaborador. La pregunta presentada al encuestado fue la siguiente: ¿La relación es armoniosa con mi jefe dependiendo de si se trata de un hombre o una mujer?

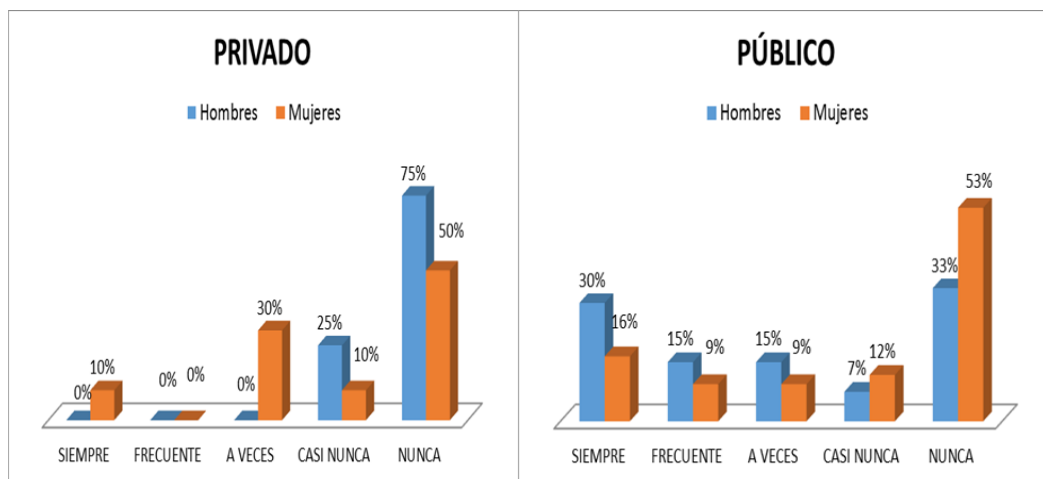


Gráfico 16: Calidad de las relaciones con los jefes. Elaborado por: Egas (2017)

Los datos presentes en el gráfico 17 pretenden conocer la percepción sobre las diferencias en relación a las oportunidades en el aspecto del desarrollo profesional. La pregunta presentada al encuestado fue la siguiente: ¿La empresa ofrece la oportunidad de crecer profesionalmente a los hombres más que a las mujeres?

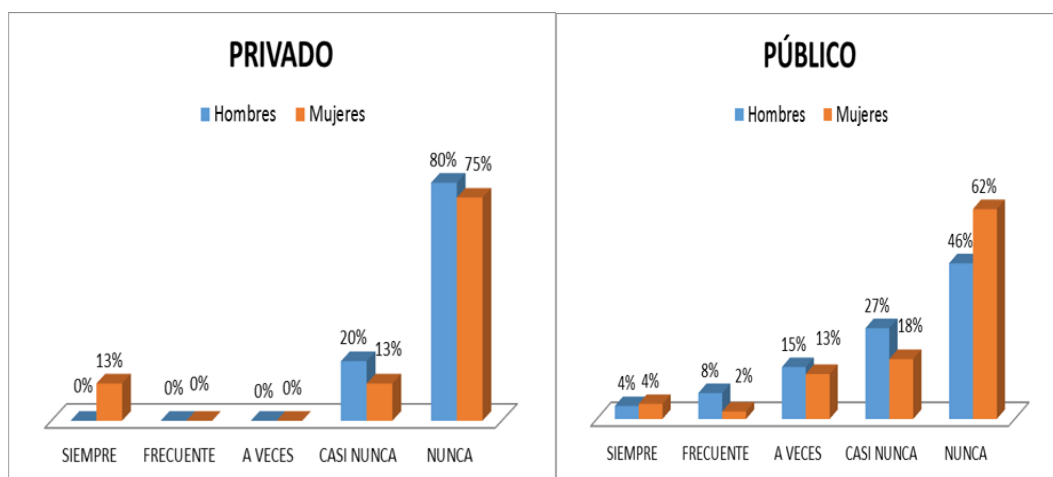


Gráfico 17: Diferencias en relación a las oportunidades de crecimiento profesional. Elaborado por: Egas (2017)

El gráfico 18, presentada de forma comparativa por entidad, muestra las percepciones sobre las diferencias de los sueldos que reciben los trabajadores, debido al género. La pregunta presentada al encuestado fue la siguiente: ¿El sueldo que reciben los hombres y las mujeres es diferente al realizar las mismas funciones?

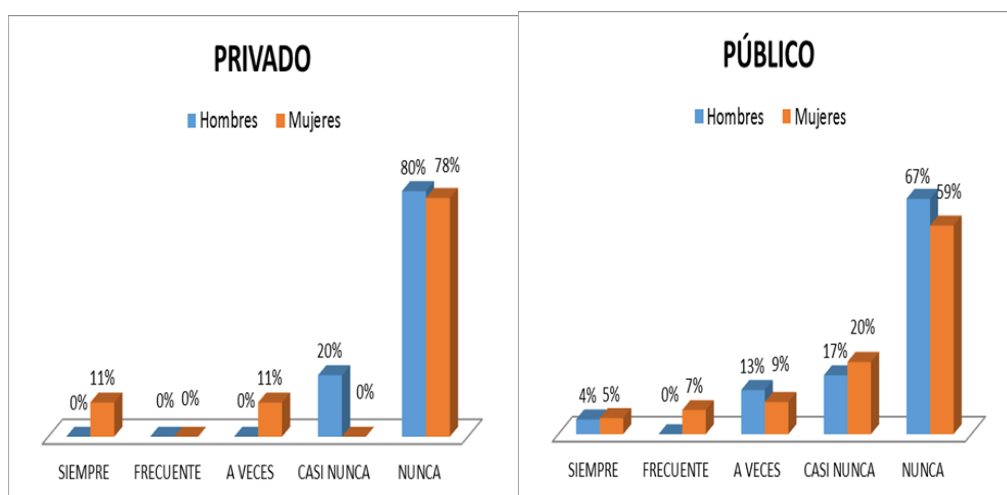


Gráfico 18: Diferencias de sueldo de acuerdo al género. Elaborado por: Egas (2017)

Con la información del gráfico 19 se desea conocer la percepción de que si los hombres tienen mejor rendimiento laboral que las mujeres porque poseen mayores oportunidades en su entorno laboral. La pregunta presentada al encuestado fue la siguiente: ¿Los hombres tienen mayor oportunidad de dar lo mejor en su rendimiento laboral en relación a las mujeres?

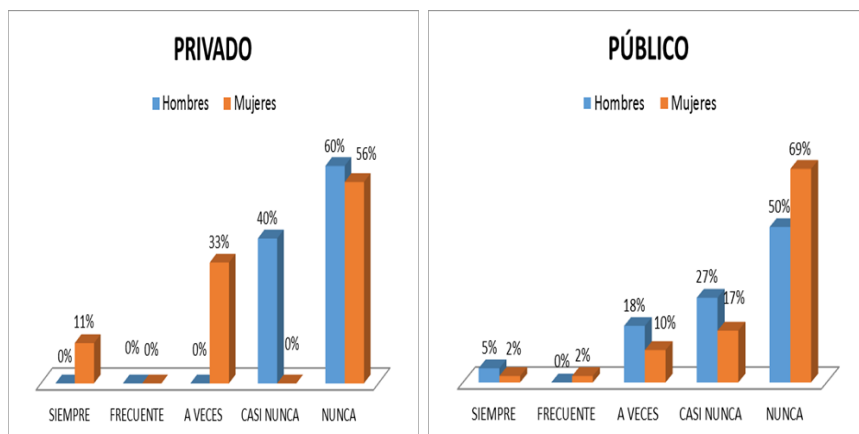


Gráfico 19: Oportunidades para un mejor desempeño de acuerdo al género. Elaborado por: Egas (2017)

Crecimiento Laboral

Con el gráfico 20, presentada de forma comparativa por entidad, se desea conocer la auto percepción sobre el porcentaje de crecimiento laboral que tuvieron los trabajadores de las entidades en el último año. La pregunta presentada al encuestado fue la siguiente: ¿En el último año, ha tenido oportunidad de aprender y crecer en el trabajo?

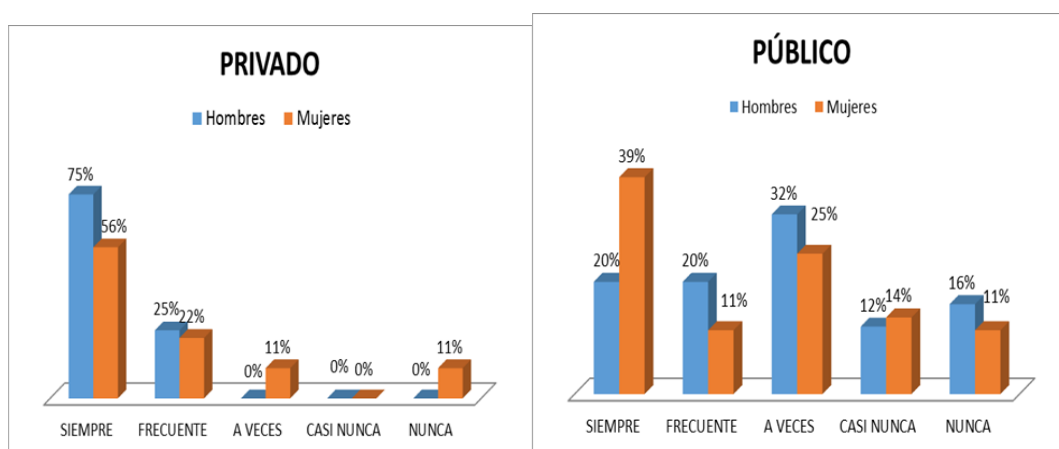


Gráfico 20: Crecimiento laboral de los trabajadores. Elaborado por: Egas (2017)

En el gráfico 21 aparecen las percepciones de los trabajadores sobre la igualdad en las oportunidades de ascenso laboral para hombres y mujeres. La pregunta presentada al encuestado fue la siguiente: ¿En la institución tienen las mismas oportunidades de ascenso hombres y mujeres?

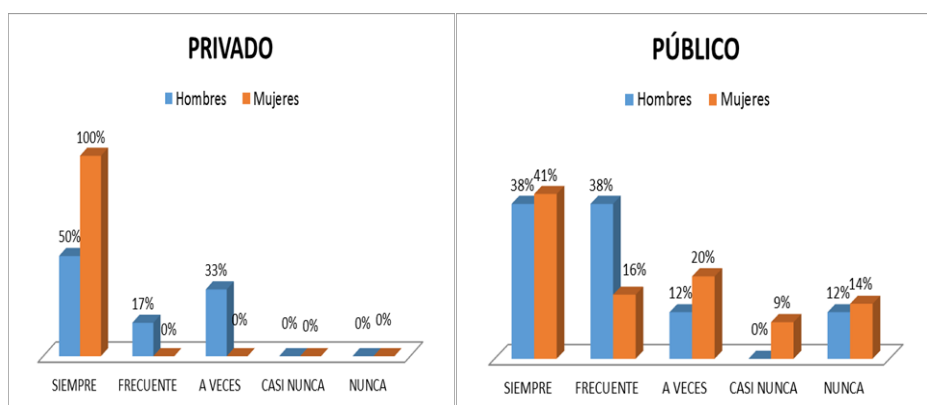


Gráfico 21: Oportunidades de ascenso. Elaborado por: Egas (2017)

En el gráfico 22 aparece el porcentaje de ausentismo a reuniones posterior a la jornada laboral en comparación entre hombres y mujeres. La pregunta presentada al encuestado fue la siguiente: ¿Alguna vez no ha asistido a una reunión por ser posterior al horario de trabajo?

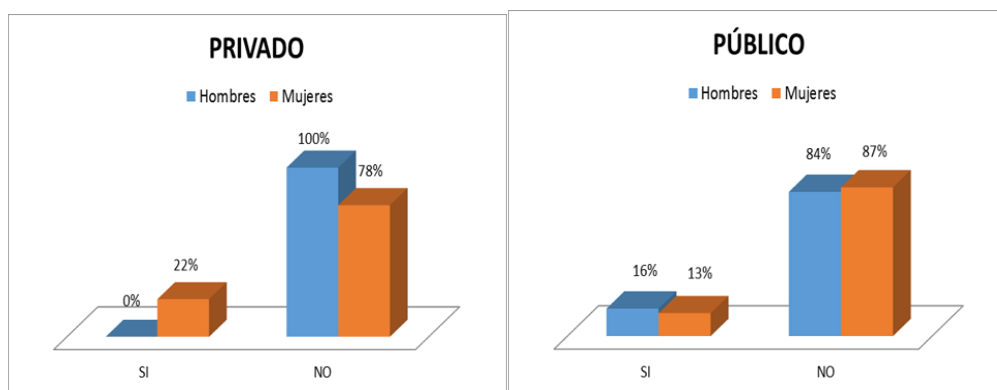


Gráfico 22: Ausentismo a reuniones posterior a la jornada laboral. Elaborado por: Egas (2017)

10.2. Hostigamiento sexual

Dimensión Verbal

El gráfico 23 presenta los datos globales de las encuestas realizadas en las dos entidades para determinar la presencia de hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Las preguntas que están relacionadas con la dimensión de lo verbal fueron: 1, 2, 3, 4,5 y 7, que podrán revisarse en el cuestionario HOSEL que está en los anexos.

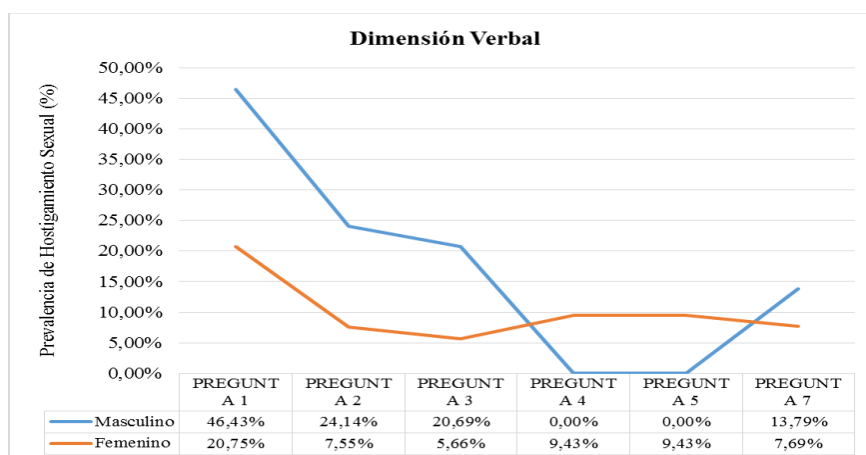


Gráfico 23: Dimensión verbal del hostigamiento sexual. Elaborado por: Egas (2017)

Dimensión Emocional

En el gráfico 24 se presentan la dimensión emocional que hace referencia a humillación, miedo, impotencia y sentimientos que enfrentan las víctimas ante el hostigamiento sexual. Por lo tanto, se exponen los datos globales de las encuestas realizadas en las dos entidades para determinar la presencia de hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Las preguntas que se encuestaron para calcular esta dimensión

emocional fueron: 9, 10, 11, 13, 14,17 y 18, las cuales se encontrarán en el cuestionario de HOSEL.

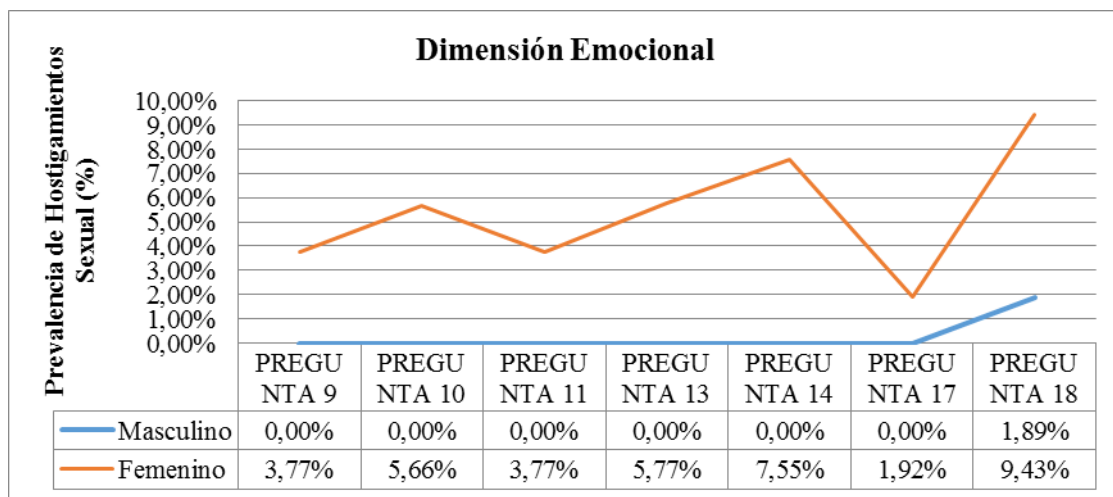


Gráfico 24: Dimensión emocional del hostigamiento sexual. Elaborado por: Egas (2017)

Dimensión Ambiental

En el gráfico 25 se presenta la dimensión ambiental que determina la existencia de un hostigador sexual causado por un compañero o una autoridad en el trabajo, la utilización de material pornográfico y los perjuicio en las actividades como en el ambiente que le rodea a la víctima de hostigamientos sexual, por lo tanto, los datos globales de las encuestas realizadas en las dos entidades que permitieron conocer la existencia de hostigamiento sexual en el ambiente laboral en el que se desenvuelven, siendo que las otras dimensiones miden las emociones, sentimientos y las formas verbales de agresión que sufre una víctima de hostigamiento sexual. Las preguntas que nos permiten calculara esta dimensión son: 6, 8, 12, 15, 16, 19, 20, 21 y 22 que podrán ver en el cuestionario de Hosel que está en los anexos.

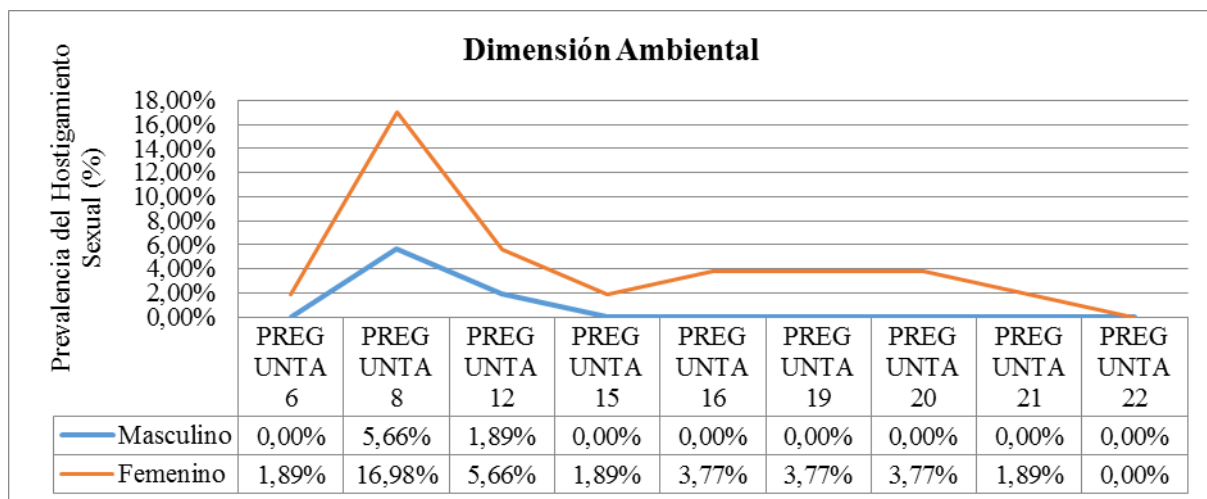


Gráfico 25: Dimensión ambiental del hostigamiento sexual. Elaborado por: Egas (2017)

11. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

11.1. Variables sociodemográficas

En referencia al sexo el principal hallazgo es que en los casos analizados existían más mujeres que hombres. Según los datos obtenidos en cada una de las entidades, el porcentaje de mujeres en el ámbito laboral fue mayor. Hubo 64,59% mujeres en la entidad privada frente a un 64,69% mujeres en la entidad pública, siendo un dato relevante para la investigación.

Al respecto el INEC (2010) en la encuesta realizado sobre la ocupación laboral de hombres y mujeres dentro de las ramas económicas señala que en la rama del comercio al por mayor y menor, la presencia de la mujeres representa un 21.20%, siendo mayor que la de los hombres con un 15.50%. La empresa privada investigada tiene como actividad económica la comercialización de licores a nivel nacional, mientras que la entidad pública está relacionada a la rama económica de

profesionales, científicas y técnicas con una presencia del 2.10% las mujeres frente a un 1.80% los hombres. Por tanto, los datos proporcionados por el INEC dan cuenta de la tendencia nacional al contar con un mayor número de mujeres siendo insertadas en ambos sectores productivos. A continuación en la figura 3 se presenta el cuadro económico:

Tabla 1. Actividades económicas (en porcentaje)

Rama de Actividad	hombre	mujer	nacional
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	25,60	12,50	20,80
Explotación de minas y canteras	0,80	0,20	0,50
Industrias manufactureras	10,30	8,70	9,70
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,40	0,10	0,30
Distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos	0,50	0,20	0,40
Construcción	9,50	0,70	6,30
Comercio al por mayor y menor	15,50	21,20	17,60
Transporte y almacenamiento	7,30	1,00	5
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	2,30	5,90	3,60
Información y comunicación	1,10	1,30	1,20
Actividades financieras y de seguros	0,70	1,30	0,90
Actividades inmobiliarias	0,20	0,20	0,20
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,80	2,10	1,90
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	3	1,70	2,60
Administración pública y defensa	4,40	3,10	3,90
Enseñanza	2,80	8,40	4,90
Actividades de la atención de la salud humana	1,20	4,40	2,40

Figura 3: Cuadro de Actividad Económica por género a nivel nacional. Tomado de Velasco, 2016

En relación con el estado civil se identificó que en la institución privada el 40% de mujeres son solteras frente al 0% de hombres; mientras que en la pública hubo un 25,45% de mujeres solteras y un 5,45% de hombres solteros. En relación con el variable casado no llama la atención la diferencia entre las empresas estudiadas. En referencia al estado civil “divorciados” se obtuvo un 10,91 % mujeres y un 5,45% hombres en la empresa privada y en la pública, un 0% de ambos sexos. Llama la atención la diferencia significativa entre la presencia de mujeres solteras y hombres solteros en ambas instituciones.

En relación a la instrucción formal se corroboró una tendencia a que las mujeres tengan títulos en tecnología y tercer nivel. Por ejemplo, en la institución pública tenían título de tercer nivel un 62.75% mujeres y un 37.25% hombres, mientras que en la empresa privada hubo un 57.14% mujeres y un 42.86% hombres. En relación a los títulos de técnicos en la empresa privada se conoció la existencia de un 50% en ambos sexos, mientras que en la Institución pública hubo 77.17% mujeres y 22.83% hombres, por lo que en esta última la existencia de esta formación era mayor. Otro dato importante fue la educación de bachiller. Dentro de la institución pública alcanzó un 62.50% de mujeres y 37.50% de hombres, mientras que en la privada el 100% correspondió a mujeres. Además, se conoció que dentro de la institución pública, la formación de cuarto nivel era más representativa en las mujeres, alcanzando el 75%.

En el estudio se identificó que la empresa privada el 100% de hombres y 44% mujeres tenían hijos; mientras que en la entidad pública representaba un 56% de hombres y 79% de las mujeres, lo que da cuenta de la tendencia a que las mujeres con hijos laboren en la institución pública analizada. En relación a la tendencia de no tener hijos se obtuvo que en la empresa privada no existía ningún hombre y sí 44% mujeres; mientras que en la institución pública 44% hombres y 21% mujeres no tenían hijos. Por tanto, se corroboró la tendencia de que es en la empresa privada donde más se emplea hombres con hijos y casi la mitad de las mujeres que laboran allí no tienen hijos; mientras que en la institución pública la tendencia dice que la mayoría de mujeres tienen hijos con un diferencia del 24% con los hombres.

En el rango de edad se obtuvo que prevalecían hombres de 37 años y mujeres de 36 a 39 en la institución pública; mientras que en la empresa privada el rango alto

de 31 a 40 años era de hombres y de 24 a 35 en las mujeres. Esto evidencia que en la empresa privada hay una tendencia a contratar mujeres ligeramente más jóvenes, que nos dan sentido a los datos del estado civil obtenidos en la investigación..

11.2. Resultados sobre percepción de discriminación de género

En la empresa privada el 20% de la población total de mujeres y el 50 % de la población total de hombres, señaló que quién cuidaba de sus hijos era el colegio; mientras que en la institución pública se tuvo un 17% de hombres y un 26% de mujeres. En relación con la variable del cuidado de un familiar se obtuvo en la empresa privada un 33% de hombres y un 40% de mujeres, mientras que en la institución pública el 17% fue hombres y 23% de mujeres. Llama la atención la variable referente al cuidado de los hijos e hijas, ya que se muestra que en la empresa privada el 17% de hombres deja a sus hijos con la esposa; mientras que el 20% queda a cuidado del esposo y en la institución pública el 35% de los hombres deja a sus descendientes con sus esposas mientras se encuentra en el trabajo y solo 7% de las mujeres deja a los niños o las niñas con sus esposos.

La variable de guardería como cuidadora de los hijos en la empresa privada es de un 0% de hombres y de un 20% en mujeres; mientras que en la institución pública es de un 17% de hombres y un 21% de mujeres. Este último dato evidencia la tendencia a que en la institución pública se deje con mayor frecuencia a los hijos en guarderías, pese a que la diferencia con la institución privada tampoco llama la atención de modo considerable. Pero el hecho de que los hombres de las empresas privadas no dejen a sus hijos en guarderías sí llama la atención, porque refiere que se queda al cuidado de un miembro del hogar. En la institución pública existió una

diferencia porcentual de 28% de hombres que dejan a sus hijos con sus esposas. El dato obtenido refleja discriminación hacia la mujer en los hogares, ya que confirma el rol asignado a la mujer, lo cual puede ser una de las causas de la exclusión en el ámbito laboral.

En la empresa privada el medio de comunicación para saber el estado de sus hijos fueron la llamada telefónica con un 50% las mujeres y un 43% los hombres; en la institución pública también es el medio más empleado con un 52% de mujeres y un 63% de hombres. Es importante analizar que debido al mayor número de mujeres en la institución existe un porcentaje más alto en referencia a las llamadas telefónicas. Cuando se analizó la variable de cuidado confiable se tuvo en la empresa privada un 14% de hombres y un 38% de mujeres; mientras que en la institución pública existió un 22% de hombres y 19% de mujeres; lo que permite reconocer que el cuidado confiable en el caso de la empresa privada y la pública puede ser un familiar o el cónyuge.

11.2.1. Calamidad doméstica y licencia por enfermedad

En la empresa privada existió un 50% de mujeres que no habían tenido situaciones de calamidad doméstica. Quizás esto se deba a que existe un grupo mayor de mujeres solteras, mientras que en relación con los hombres es un 28,57%. En la institución pública se obtuvo que igualmente existe un 26,76% de mujeres y 12,68% de hombres que no se habían ausentado por calamidad doméstica. Estos datos mencionados de la empresa privada e institución pública no se encuentran en las gráficas, pero se considera importante mencionarlos en este análisis.

En relación con las ausencias en la empresa privada se corroboró la existencia de un 7,14% de hombres y un 14,28% de mujeres, mientras que en la institución pública fue de un 22,55% de hombres y un 38,05% de mujeres. Se percibió una diferencia del doble de ausencias de mujeres en la privada y una diferencia de aproximadamente un 16% en hombres, pero siempre el ausentismo fue mayor en las mujeres.

Los motivos de ausentismo de calamidad doméstica se analizan desde la percepción de los datos obtenidos en hombres y mujeres, por lo tanto, se conoció que en las mujeres fue de un 56% en la privada y un 60% en la empresa pública, por asuntos de familiares enfermos, reuniones escolares y enfermedades de hijos. En los hombres tuvieron un alto porcentaje las reuniones escolares, la muerte de familiares, los problemas domésticos y la enfermedad de la esposa con un 44% en la organización pública y 40% en la entidad privada. Estos datos indican que las mujeres tienden a ausentarse más del trabajo que los hombres; llegando a ser un índice alto de diferencia en la empresa pública

En relación al ausentismo por enfermedad de enero a junio de 2017 se obtuvo que en la empresa privada un 35,71% de las mujeres y un 28,57% de los hombres no se ausentaron por enfermedad; mientras que en la institución pública representó un 28,17% de las mujeres y un 15,49% de los hombres. En relación a un número de 1 a 6 veces que tuvieron que ausentarse por enfermedad, se tuvo en la empresa privada un 7.14% de hombres y un 28.57% de mujeres; mientras que en la institución pública fue de un 19.72% de hombres y un 36.63% de mujeres, lo cual permite determinar que la mujer tiene un porcentaje más alto de ausentismo por enfermedad dentro del ámbito laboral.

Las enfermedades que provocaron el ausentismo en el 71% de las mujeres de la entidad privada y en el 61% de las mujeres en público fueron problemas de resfriado, faringitis, migraña e infección intestinal, mientras que en los hombres el ausentismo de 29% en el privado y un 39% el público fue por problemas de gripe, infección intestinal y diabetes con un rango de 2 a 7 veces de reiteración de la enfermedad. Con la información cuantitativa se corroboró que de un 20% a 40 % el ausentismo de las mujeres por enfermedad es más alto.

11.2.2. Liderazgo Organizacional

En la empresa privada se observó que existía una presencia del liderazgo masculino con un 28% de hombres y un 72% de mujeres. En relación a la media que se sacó los hombres tienen dos jefes y tres jefes las mujeres. En la institución pública fue de un 30% de hombres y un 70% de mujeres, donde los hombres tienen un 1 jefe de ambos sexo. Por tanto, existe la diferencia de uno en jefes masculinos en la empresa privada en específico las mujeres. No obstante esta variable se debe asociar con el hecho de que existió un mayor número de mujeres dentro de las organizaciones.

En la empresa privada, la presencia de liderazgo femenino fue corroborada por un 28% de hombres y un 72% de mujeres. En relación a la media determinada los hombres tienen una jefa y las mujeres dos jefas. En la institución pública fue confirmada por un 30% de hombres y un 70% de mujeres, donde los hombres tienen dos jefas en ambos sexos; con una tendencia de que existe un mayor porcentaje de mujeres ocupando cargos de liderazgo dentro de las organizaciones.

11.2.3. Actividades posteriores a la Jornada de trabajo

En referencia a esta variable, la tendencia se midió por el número de repetición con la que fue mencionada la actividad. Se identificó que posterior al horario de trabajo un 50% de hombres y un 36% de mujeres de la empresa privada descansa luego de la jornada, mientras que en la institución pública ocurre un 20% de hombres y un 16% de mujeres; mostrando una tendencia de que los hombres descansan más que las mujeres, siendo más representativo en la empresa privada. En relación a los que realizan actividades domésticas se conoció que en la empresa privada un 17% de hombres y un 21% de mujeres sí realizan esos quehaceres, mientras que en la institución pública se da en un 29% de hombres y un 48% de mujeres. Por tanto, se corroboró que una diferencia del 20% de mujeres en la institución pública, respecto a la empresa privada, realizaba actividades domésticas posteriores a su trabajo. En la opción de estudios se obtuvo que en la empresa privada un 0% de hombres y un 29% de mujeres estudia luego de sus quehaceres laborales, lo cual puede estar relacionado con la alta población alta de mujeres solteras en la empresa privada encuestada. No obstante, en la institución pública el comportamiento es diferente un 18% de los hombres y un 12% de las mujeres sí estudian.

En relación a la realización de otras actividades, se detectó que en la empresa privada un 33% de hombres y un 14% de mujeres realizaban esas tareas, mientras que en la institución pública fue un 33% de hombres y un 24% de mujeres. La tendencia más alta estuvo en la realización de actividades de ejercicio con 13 veces reiterada por las mujeres y tres veces por los hombres; existiendo una diferenciación de 10 veces más. Es probable que este resultado esté asociado a la presencia de un

número mayor de mujeres solteras dentro la muestra, así como a la prioridad que estas dan a su cuidado físico

Otra de la tendencias identificadas fue la de tener otro trabajo, lo cual fue más común entre las mujeres que en los hombres. Como la diferencia fue de uno, se puede afirmar que ambos sexos buscan otras fuentes de ingreso para su hogar. No obstante, sobre las actividades relacionadas con el hogar, como la limpieza, el cuidado del hijo, el apoyo familiar y la preparación de alimentos se reiteró el protagonismo de las mujeres, mostrando una repetición de 2 a 4 veces; mientras que en los hombres fue 0 a 1.

Estos resultados se pueden asociar al hecho de que las mujeres tienen un mayor nivel de carga laboral no remunerada (actividades domésticas). Esto permite observar una discriminación contra la mujer al tener esta carga doméstica que puede afectar en el rendimiento laboral.²

11.2.4. Diferencias en el ámbito laboral.

En esta sección para el análisis de datos se tienen las respuestas por frecuencia con las siguientes opciones: siempre, frecuente, a veces, casi nunca y nunca. Por lo tanto, para una mejor comprensión de los datos se procedió a sumar los porcentajes de (siempre, frecuente, a veces, casi nunca) que permiten analizar la presencia de percepción de discriminación y se compara con el porcentaje de nunca que representaría la percepción de que no existe discriminación de género.

² Se agradece el aporte de Marco Zumárraga, lector de este trabajo de titulación, a esta sección.

En la entidad pública casi la mitad de mujeres y los hombres consideraron que nunca se diferenciaban las actividades laborales por género; mientras que en la empresa privada el 80% de hombres y el 67% corroboraron esa afirmación. En relación a los que tienen una percepción de discriminación por actividades asignadas se obtuvo que en la empresa privada fue de un 20% de hombres y un 33% de mujeres, mientras que en la institución pública se obtuvo un 50% de hombres y un 47% de mujeres. Llegando a observar que en la empresa privada son las mujeres las que tienen una percepción mayor de discriminación; mientras que en la pública son los hombres, ya que consideran que hay una diferencia, por el género, en las tareas asignadas.

En los estilos de liderazgo la empresa privada existió un 40% de hombres y un 44% de mujeres y en la institución pública se obtuvo un 28% de hombres y un 50% de mujeres. Sin embargo en ambos casos las mujeres opinaron con mayor frecuencia sobre la inexistencia de diferencias de liderazgo acorde al género. En relación con la percepción de la existencia de discriminación por el género se tiene que en la empresa privada fue de un 60% de hombres y un 54% de mujeres, mientras que en la institución pública fue de 72% de hombres y un 51% de mujeres. En este caso, la diferencia de opiniones entre hombres y mujeres rebasa de 6 a 21 puntos porcentuales. La tendencia evidencia que los hombres consideran que existe diferencia en el liderazgo acorde al género con mayor frecuencia.

La división de tareas entre pares del mismo grado depende del género. Se detectó que en la empresa privada existe una tendencia en la variable de nunca con un 60% de hombres y un 67% de mujeres; mientras que en la institución pública fue de 54% de hombres y 67% de mujeres. En relación con la percepción de que sí existe

una discriminación de género en las tareas se obtuvo que en la empresa privada fue de un 40% de hombres y un 33% de mujeres, mientras que en la institución pública fue de 46% de hombres y un 23% de mujeres. Aunque la tendencia muestra que la respuesta de nunca fue más común entre las mujeres; existe un porcentaje de hombres que siente que sí existe una división de tareas por el género en las dos instituciones.

Ante la pregunta sobre las relaciones armónicas con los jefes, se obtuvo que nunca es así en la empresa privada. Por ejemplo, un 75% de hombres y un 50% de mujeres así lo consideraron; mientras que en la entidad pública representó un 33% de hombres y un 53% de mujeres. En relación a las percepciones de la existencia de discriminación de género en la relación armoniosa con el jefe se tuvo que en la empresa privada un 25% de hombres y un 50% de mujeres, mientras que en la institución pública fue de un 67% de hombres y un 41% de mujeres. Se observa una tendencia en las mujeres de la empresa privada y en los hombres de la empresa pública a sentir que la relación con sus jefes depende de su género.

En relación al crecimiento profesional se comprobó que en la empresa privada un 60% de hombres y un 67% mujeres, mientras que en la institución pública un 54% de hombres y un 67% de mujeres “nunca” ha observado o sentido que el crecimiento profesional en las instituciones dependa del género.

Sobre la dependencia del crecimiento profesional al género se obtuvieron en la empresa privada respuestas de un 40% de hombres y un 33% de mujeres; mientras que en la institución pública fue 46% de hombres y 33% de mujeres. Con esto se puede reconocer que existe la percepción en los hombres de que están sintiendo una

discriminación de género en relación al crecimiento profesional, lo cual puede estar asociado a la existencia de un número alto de mujeres en puestos de liderazgo.

Con el estudio se comprobó que la diferencia por género nunca ocurre en la empresa privada y así lo confirmó un 80% de hombres y un 78% de mujeres, mientras que en la institución pública fue así para un 67% de hombres y un 59% de mujeres. En este aspecto, cabe aclarar que el rango salarial en la institución pública está fijado por grado de servidor normado a nivel municipal. Ante las respuestas de frecuentemente, a veces y casi nunca; un 20% de hombres y un 22% de mujeres así lo percibieron, mientras que en la institución pública fue de un 34% de hombres y un 41% de mujeres. Se ha de reconocer que existe discriminación salarial por el género, ya que es la percepción de las mujeres de ambas instituciones.

Sobre si las oportunidades laborales de mejorar el rendimiento laboral estaban asociadas al género se conoció que para el 60% de hombres y el 56% de mujeres de la empresa privada nunca ocurre así, mientras que en la institución pública fue para un 50% de hombres y un 69% de mujeres. En relación a las respuestas que afirman la existencia de discriminación en las oportunidades laborales, se obtuvo un 40% de hombres y en un 33% de mujeres, mientras que en la institución pública fue de 45% de hombres y un 39% de mujeres. Según estos datos, los hombres sufren más esas diferencias, lo cual se reforzó con la percepción de que la desigualdad era siempre, ya que esta respuesta fue más común entre los hombres.

11.2.5. Crecimiento Laboral

En relación al aprender y crecer en el trabajo se detectó que siempre es así para un 75% de hombres y un 56% de mujeres de la empresa privada, así como para un 20% de hombres y un 39% de mujeres en la institución pública. Así se reveló que la idea de crecimiento es más común entre los hombres en la empresa privada y entre las mujeres en la institución pública, lo cual puede asociarse con el liderazgo femenino que existe en esta organización. En lo referido a las respuestas de frecuentemente, a veces y casi nunca se obtuvo que en la empresa privada fue para un 25% de hombres y para un 11% de mujeres, mientras que en la institución pública fue para un 64% de hombres y un 50% de mujeres. Por tanto, para las mujeres es más limitado el crecimiento profesional.

Entorno a las oportunidades de ascenso de hombres y mujeres se comprobó que en la empresa privada siempre era posible para un 50% de hombres y un 100% de mujeres, mientras que en la institución pública fue de un 38% de hombres y un 41% de mujeres. Respecto a las percepciones de ese ascenso frecuentemente, a veces y casi nunca se conoció que en la empresa privada era posible para un 50% de hombres, mientras que en la institución pública era para un 40% de hombres y para un 45% mujeres. También un dato importante fueron las respuestas de siempre; por ejemplo en la institución pública un 12% de hombre y un 14% de mujeres contestaron así, lo cual evidencia que en la institución pública los hombres y mujeres tienen una percepción de no tener oportunidades de ascender en la organización.

11.3. Hostigamiento Sexual

11.3.1. Dimensión Verbal

En esta dimensión se tomaron los datos globales de los participantes para determinar la existencia de acoso sexual en las organizaciones dentro del ámbito laboral. Los datos arrojados por la encuesta corroboraron que existía un 45% de hombres recibían burlas o chistes referentes a su cuerpo, mientras que solo un 20% de las mujeres sufrían estas agresiones. Lo mismo a clasificación de los comentarios se conoció que los comentarios desagradables por su cuerpo incidieron en un 25% de hombres y en 7.55% de mujeres, los comentarios de carácter sexual que atentan la reputación del trabajador afectaron a un 20.69% de hombres y a un 5.66% de mujeres, las proposiciones sexuales no deseadas estuvieron dirigidas sólo a un 9.43% de mujeres, las peticiones sexuales insistentes por alguien del trabajo afectaron a un 9.43% de mujeres y los comentarios obscenos estuvieron dirigidos a un 13.79% de hombres y a un 7.69% de mujeres.

Por tanto se evidencia que los hombres fueron afectados con el mayor número de comentarios, burlas y chistes de carácter sexual que atentan su reputación. No obstante, las mujeres tuvieron un alto porcentaje en propuestas o peticiones sexuales no deseadas por alguien de su trabajo. Esto da cuenta que el acoso sexual está presente a nivel verbal en la institución.

11.3.2. Dimensión emocional

En la dimensión emocional se conoció que solo las mujeres sufrieron acoso sexual de forma emocional en los siguientes aspectos: sentimientos de humillación al ser tocado su cuerpo (3.77%), peticiones sexuales (5.66%), ofensas por no aceptar peticiones sexuales (3.77%), miedo por no aceptar demandas sexuales (5.77%), sentimientos de impotencia ante demandas sexuales (7.55%) y hostigamiento sexual (1.92%). Por tanto, se corroboró la presencia de hostigamiento en el ámbito laboral solo para las mujeres, pues en ninguna de estas interrogantes los hombres reconocieron ser víctimas.

11.3.3. Dimensión Ambiental

La información al respecto corroboró que las mujeres han sufrido hostigamiento sexual en su ambiente laboral, ya que a un 16.98% no les gusta que las personas se acerquen demasiado a su cuerpo, han sido víctima de la insistencia para intimar sexualmente (5.66%), recibieron abusos de autoridad al no aceptar invitaciones sexuales (3.77%) y pedidos de actos sexuales con beneficios (3.77%). Las mujeres fueron víctimas del cambio de actividades en su trabajo por no aceptar invitaciones sexuales (3.77%).

Esto permitió plantear que existía el hostigamiento en el ambiente laboral por parte de los hombres y jefes hacia las mujeres, al no aceptar invitaciones o peticiones sexuales se procedió a la imposición de castigos. Aunque la cuestión física aparece con mayor frecuencia; los otros tipos de acosos también estuvieron presentes.

12. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

12.1. Discriminación de Género

En la investigación realizada se pudo observar que realmente un mayor número de mujeres están ocupando las plazas dentro de las organizaciones. El estudio de Norma Velasco (2016) evidencia que el mayor porcentaje de mujeres que trabajan al interior del sector económico, al que pertenece la empresa privada, se registra en área del comercio al por mayor y por menor con una presencia del 21%; mientras que en la institución pública, dedicada a actividades profesionales, científicas y técnicas, la presencia de la mujer es de un 2.10%; siendo mayor que la del hombre.

Además, se identificó la presencia de un alto porcentaje de mujeres solteras en las dos instituciones en relación con los hombres, lo que puede dar cuenta de la inclinación por contratar a personas solteras. Esto podría conllevar a cierta discriminación en la etapa de contratación hacia las mujeres casadas y con hijos en la empresa privada. Se plantea que es discriminación una vez que implica anular y menoscabar el goce de derechos humanos de un grupo poblacional (Velasco, 2016).

Es probable que dicha inclinación a contratar a mujeres solteras puede ser por no estar vinculadas con actividades reproductivas que inciden en el ausentismo por la carga laboral no remunerada que las mujeres realizan durante la semana. Además, puede asociarse en cierta forma con la eficiencia dentro del trabajo por no tener que compartir sus actividades y por el gasto que representa a la empresa los permisos por maternidad y lactancia. Esto apunta a que las mujeres casadas están siendo excluidas

de estas plazas. En una investigación de la OIT (2003) se hace mención a que la discriminación puede producirse en cada etapa del empleo: desde la selección, contratación, formación y remuneración, donde se genera una segregación profesional y se evidencia una discriminación en el acceso al trabajo.

De un 20% a 40% de las mujeres casadas y con hijos empleaban las guarderías o instituciones de educación y familiares, sean estas tías, hermanas o padres, para el cuidado de sus hijos. Si se compara con los porcentajes que obtuvieron los hombres se conoce que para ellos la cuidadora de sus hijos son la mujeres (presuntamente esposas), relacionándose con el rol que se etiqueta socialmente a cada género, es decir el hombre como proveedor del hogar, con un rol productivo dentro de la sociedad y siendo todavía excluido de involucrarse en las actividades de cuidador, protector y ente de satisfacción de las necesidades dentro del hogar.

Lagarde (2011),² plantea que el rol asignado históricamente a la mujer dentro de la sociedad es el de cuidadora de los niños, atención del marido y la procreación, lo cual corrobora que se trata de un conjunto de actividades reproductivas, es por ello que cuando se habla del aspecto de ausentismo se identifica que las mujeres tienen un índice superior o mayor que el de los hombres, debido a que es la asignada a cumplir los roles de cuidadora de los niños. Por lo tanto, sus faltas están asociadas a las reuniones escolares y enfermedades de los hijos, así como la atención del marido cuando está enfermo o de otros familiares delicados de salud, siendo la protectora y generadora del bienestar en el hogar.

Uno de los factores que se corroboró con la investigación fueron las horas extensivas que tienen las mujeres en su jornada diaria, debido a la realización de las actividades del hogar. Según el INEC (2007), las mujeres tienen a nivel nacional 82.58 horas a la semana de trabajo, mientras que los hombres poseen 60.11 horas. Esta situación permite plantear que toda esa carga horaria y laboral ha generado un mayor número de enfermedades en las mujeres encuestadas, siendo las siguientes las más comunes: cálculo en los riñones, gastritis, problemas estomacales, resfriados y migraña.

Estas enfermedades se relacionan con las reconocidas por Velasco (2016). Según su estudio, de los ingresos hospitalarios un 19.03% fue por gastritis y presuntas infecciones, el 17.98% por neumonía u organismos especificados y un 23.38% por enfermedades cerebrovasculares. Estos resultados soportan los datos obtenidos en la investigación en relación a las afecciones que las mujeres tienen por no poseer espacios de descanso. Se identificó que por estas causas presentan un ausentismo de un 30 % a 40% más que los hombres.

Con la investigación se corroboró que la mayoría de mujeres de los casos estudiados se dedican a realizar actividades domésticas posteriores a la jornada de trabajo; mientras que los hombres tienen alto porcentaje en descanso posterior a la jornada de trabajo. Ese panorama está en coherencia con los datos del INEC (2007) sobre la jornada extensiva que la mujer tiene durante la semana, porque al ser las cuidadoras del hogar se encargan de atención del hogar, del marido y de los hijos. También se conoció que luego de la jornada laboral, las mujeres realizan ejercicios.

Es importante mencionar que a pesar de que las mujeres presentan una percepción de discriminación con respecto a las condiciones por su género, dentro de esta investigación salió a relucir que los hombres, con un porcentaje superior al de las mujeres, sienten discriminación en referencia a la relación con los jefes inmediatos. Se mostraron inconformes con el apoyo que se les brinda en las actividades que tienen a cargo y con el tipo de liderazgo que se mantiene dentro de las instituciones.

No obstante, se comprobó que los hombres reconocen la existencia de condiciones para desarrollarse profesionalmente, mientras que las mujeres no estuvieron de acuerdo con esta percepción. Como ellas son asociadas con las actividades reproductoras y el alto índice de ausentismo; no se promueve un crecimiento profesional a su favor. Esto permite entender que el discurso o modelo que manejan las mujeres que se encuentran dentro del liderazgo está enraizado a los roles establecidos por la sociedad, los cuales propician y fomentan la discriminación hacia la mujer en su lugar de trabajo, principalmente ese escenario fue más claro en la empresa privada.

12.2. Hostigamiento Sexual

En la investigación que se realizó se orientó el hostigamiento sexual en tres dimensiones, lo cual permitió visualizar todos los aspectos del hostigamiento y su presencia en el ámbito laboral.

La primera dimensión fue la verbal, donde se observó que las mujeres tenían un nivel bajo de hostigamiento por burlas, chistes y comentarios incómodos

relacionados con su cuerpo. No obstante, se identificó que los hombres sufren un alto porcentaje de esta clase de hostigamiento que es causado, la mayoría de veces, por sus propios compañeros al realizar comentarios o chistes relacionados con su cuerpo que causan malestar.

Respecto a la segunda dimensión, la emocional, se identificó que los hombres ya no se ven afectados; mientras que las mujeres siguen siendo violentadas de forma sexual por un tercero. Además, se conoció que una porción de mujeres que han sufrido peticiones sexuales y ofensas, si rechazan las peticiones sexuales, que atenta contra su integridad emocional, siendo humilladas por parte de los hombres y generando sentimientos de miedo e impotencia ante la situación de acoso sexual.

En la tercera dimensión, la ambiental, se conoció que a muchas mujeres no les agrada que se acerquen demasiado a su cuerpo, además sufren la insistencia de los hombres para intimar sexualmente, llegando a vivir amenazas o abusos de autoridad por no aceptar las invitaciones sexuales. Ante el rechazo, las actividades que realizaban son cambiadas, por lo que se reconoció que todavía las mujeres siguen sufriendo de hostigamiento sexual dentro de sus lugares de trabajo.

Por tanto, con los datos obtenido se corroboró que las mujeres siguen siendo víctimas de la violencia de género en su lugar de trabajo, especialmente por sus jefes o compañeros, quienes la ubican en una posición de objeto sexual, debido a que consideran que controlan y dominan su sexualidad y que por su forma de vestir son víctimas de las agresiones o el hostigamiento.

CONCLUSIONES

En esta sección retomaremos los objetivos de este trabajo para evidenciar su cumplimiento a partir de los datos recolectados.

El primer objetivo fue identificar la percepción de discriminación de género en una institución pública y otra privada, a partir de la aplicación de una encuesta a quienes trabajan en la institución. Con los datos obtenidos de las encuestas realizadas sobre discriminación de género se concluyó que en la institución pública y en la empresa privada existe una percepción de discriminación de género hacia la mujer en relación a ciertos aspectos. En primer lugar se evidencia que en la empresas privadas laboran más mujeres solteras que casadas y ellas no tienen hijos; mientras que en la pública no existe esta distinción. Probablemente esto puede relacionarse con políticas de contratación que son discriminatorias. En referencia a las tareas asignadas existe una percepción de discriminación en las mujeres más que en los hombres en la empresa privada mientras que en la pública los hombres perciben discriminación en las tareas asignadas. En la institución pública y en la empresa privada se evidencia que todavía existe una percepción de mayor ausentismo por calamidad doméstica en las mujeres, creemos que esto puede relacionarse. Asimismo se evidencia que las mujeres se enferman con mayor frecuencia y esto puede relacionarse con la percepción de menor dedicación de tiempo al descanso en las mujeres que trabajan en las instituciones públicas (que están casadas y tienen hijos en su mayoría). Probablemente estas percepciones se relacionan con la idea naturalizada de que son las mujeres quienes biológicamente están preparadas para las actividades de cuidado.

El segundo objetivo de esta investigación fue reconocer la presencia de acoso sexual en el ámbito laboral en una institución pública y privada, a partir de la aplicación de la encuesta Hosel. Se concluyó que existe una presencia de acoso sexual en la institución pública y en la empresa privada y que las mujeres son las principales afectadas en la dimensión ambiental y emocional. En la dimensión emocional se detectaron sentimientos de hostigamientos sexual y de impotencia ante peticiones sexuales y en menor grado exigencia de tener relaciones sexuales en el ámbito laboral. También en la dimensión ambiental se identificaron incomodidades por acercamientos corporales no deseados y peticiones de intimar sexualmente por personas de su trabajo. En relación a la dimensión verbal se detectó a través de comentarios, burlas y chistes que están en relación con el cuerpo. Esto aparece con una tendencia mayor en los hombres.

El objetivo general de este trabajo fue contribuir al debate sobre el acoso sexual y la discriminación de género en el ámbito laboral, identificando la percepción de discriminación y de presencia de acoso sexual en una institución pública y en una privada de Quito. Se considera que el estudio de estos dos casos pese a ser acotado y limitado por tratarse de una pequeña muestra puede dar pautas para futuras investigaciones. Consideramos que el principal aporte de esta investigación es la aplicación de un test ya validado en el contexto ecuatoriano. Sin embargo una limitación fue el uso de un cuestionario no validado sobre percepciones de discriminación de género en el ámbito laboral, a partir de esta experiencia se pueden generar procesos sistemáticos para validar un cuestionar de este tipo. En este sentido se recomendaría que se realicen pruebas y perfecciones al instrumento creado en esta investigación para que sirva como herramienta que permita medir las percepciones

sobre discriminación de género en el ámbito laboral. Asimismo podría desarrollarse un instrumento que permita verificar la presencia de discriminación a partir los datos de contratación, remuneración, ausentismo, asignación de tareas y relaciones de liderazgo y crecimiento profesional.

Para finalizar se evidencia que las hipótesis fueron parcialmente confirmadas. La primera hipótesis planteada fue que existe una mayor percepción de discriminación de género en las mujeres respecto a los hombres. Se pudo evidenciar que las mujeres perciben mayores discriminaciones asociadas al rol dado en la sociedad, pues se enferman más, descansan menos y faltan más por temas vinculados al cuidado. Mientras que los hombres que trabajan en instituciones públicas perciben mayor discriminación hacia ellos.

En referencia a la segunda hipótesis que se sostuvo sobre la existencia de una mayor presencia de hostigamiento sexual hacia las mujeres, respecto a los hombres, se puede concluir que las mujeres son más acosadas que los hombres en las dimensiones más dramáticas del acoso sexual; la emocional y la ambiental; mientras que los hombres son más afectados en la dimensión verbal en temas alusivos a su cuerpo y en indicadores menos alarmantes.

Se culmina este trabajo de titulación apuntando que el acoso sexual está presente en el ámbito laboral y que la mayor discriminación de las mujeres se da por el rol social construido en torno a ellas, por ello, es inminente que este tema sea abordado con mayor énfasis en la formación académica de las personas que trabajan en las áreas de talento humano de cara a implementar procesos de prevención y

atención a nivel de las instituciones y empresas. Pero también es necesario que se implementen políticas públicas a nivel nacional que reviertan este orden.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Organización Mundial de la Salud*. (17 de 01 de 2017). Obtenido de <http://www.who.int/topics/gender/es/>
- Alles, M. (2014). *La marca RRHH*. Buenos Aires: Ediciones Granicas S.A.
- Aranya Jimenez, M., y Villena Fiengo, S. (2006). *Hacia una pedagogia de encuentro cultural: discriminación y racismo*. Costa rica : Editorial UCR.
- Camacho, G. (2014). *La violencia de género contra las mujeres en el Ecuador*. Quito: El Telégrafo.
- CEDAW. (2010). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Panama: ONU.
- CEDAW. (2014). *Informe al comité de la CEDAW Ecuador*. Quito.
- COIP. (2014). *Codigo Organico Integral Penal*. Quito: Subsecretaria de Desarrollo Normativo.
- CONAMU. (2011). *Un glosario femenino*. Quito: Manthra Editores.
- CONAMU. (09 de 06 de 2017). *Ley contra la Violencia a la Mujer y a la Familia*. Obtenido de <http://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/ecuador/leyes/leyviolenciaamujer.pdf>
- Conway, J., Bourque, S., y Scott, J. (1996). El Concepto de Género. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, 21-33.
- Cuvi, M., y Martínez, A. (1994). *El Muro Interior*. Quito: Editorial Abya-Yala.
- Díaz Flores , M., y Escalona Franco, V. (2013). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Trilas S. A.

- Dirección Nacional de la Mujer. (1995). *Ley Contra la Violencia a la Mujer y la Familia*. Quito: Jurídica.
- Ferro Veiga, J. M. (2013). *Aspectos Formales y Materiales de Acoso laboral Y de la Violencia de Genero e intrafamiliar*. San Vicente . Alicante : Editorial Club Universitario.
- Guarderas Albuja , M. P. (2016). Silencios y Acentos de la construcción de la violencia de genero en la ciudad de Quito. *ICONOS*, 191-213.
- Guil Bozal, A. (2008). Mujeres y Ciencias : Techo de Cristal. *Ecos*, 213-232.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Humanos, O. d. (20 de 12 de 1993). *Organizacion de las Naciones Unidas de Derechos Humanos*. Obtenido de Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>
- INEC. (2007). *Uso del tiempo libre*. Quito: INEC.
- INEC. (2010). *Cneso Nacional*. Quito: INEC.
- INEC. (2012). *Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género*. Quito: INEC.
- INEC. (2014). *Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo Urbano*. Quito: INEC.
- Introduccion al Diagnóstico*. (s.f.). Recuperado el 20 de Noviembre de 2016, de Herramientas para elaborar el Diagnostico: <https://desarrollodeproyectosunipuebla.wikispaces.com/file/view/01+Herramientas+para+elaborar+el+diagn%C3%B3stico.pdf>
- IPADE. (2001). *Acoso Sexual en la Empresa*. Mexico : IPADE C.A.

- Lagarde y de los Rios , M. (2011). *Los cautiverios de las mujeres*. Madrid: San Cristobal.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencias sexual. *Cuicuilco*, 1-24.
- Martinez, H. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Cengage Learning Editorial, S.A.
- Martínez, L. (2007). La observación y el diario de campo en la definición de un tema de investigación. *Revista Perfiles Libertadores*, 4, 73-80.
- Marx, C. (1967). *La jornada de trabajo, El Capital*. Moscú: Progreso.
- Ministerio de Justicia, D. H. (2014). *Codigo Organico Integral Penal*. Quito: Subsecretaria de Desarrollo Normativo.
- OIT. (12 de Mayo de 2003). *Promover el empleo, proteger a las personas*. Recuperado el Julio de 2017, de La OIT lanza el primer informe global sobre discriminación en el trabajo: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_306_SP/lang--es/index.htm
- ONU. (20 de 12 de 1993). *Organizacion de las Naciones Unidas de Derechos Humanos*. Obtenido de Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>
- Preciado, M., y Franco, S. (2013). Hostigamiento sexual laboral en trabajadores de vigilancia de una empresa electrónica. *e-Gnosis*(11).
- Rocha Sánchez, T. E., y Díaz Loving, R. (2011). *Identidad de Género más allá de cuerpos y mitos*. Mexico: Editorial Trillas S.A.
- Sempieri, H. R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- SENPLADES. (2013). Violencia y Factores Socioeconomicos. En *ATLAS DE LAS DESIGUALDADES SOCIOECONÓMICAS DEL ECUADOR* (págs. 106-107). Ecuador: Editorial Trama.
- UNICEF. (2014). *La violencia de género contra las mujeres en el Ecuador*. Quito: El Telegrafo.
- Velasco Haro , N. (2016). *La cara Oculta del Machismo*. Quito: Arcoris Producción Gráfica.
- Weisbord, M. (1976). Organizational diagnosis: Six places to look for trouble with or without a theory. *Group & Organization Studies*, 1(4), 430-447.

ANEXO I

Cuestionario de Diagnóstico Institucional

Datos Generales

Edad:

Servidor grado:

Puesto:

Título: Tercer Nivel ☐ Técnico ☐ Bachiller ☐ Educ. Básica ☐

Sexo: F ☐ M ☐

Estado civil:

Instrucciones: Esta es una encuesta anónima. La información recabada tendrá fines académicos. No ponga su nombre en ninguna parte de este cuestionario. Por favor responda las preguntas que constan de 3 bloques por su forma de contestación a continuación:

Primer Bloque

Las siguientes preguntas son de selección múltiple marque con una X en las respuestas que usted crea adecuada a su condición y responda en la línea si se ajusta a su realidad:

Tienes Hijos: SI ☐ NO ☐

Por favor si tiene hijos a continuación menciones las edades de sus hijos.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

1. ¿Quién cuida de sus hijos mientras está en su trabajo?:

Guardería	<input type="checkbox"/>
Colegio	<input type="checkbox"/>
Esposo(a)	<input type="checkbox"/>
Nadie	<input type="checkbox"/>
Familiar	<input type="checkbox"/>

Si escogió un familiar, mencione el parentesco que tienen:

2. En caso de tener hijos ¿Cómo sabe que se encuentran bien mientras usted se encuentra en el trabajo?

Llamada telefónica

☐

Cuidado de una confiable

☐

Whatsapp

☐

Otros medios

☐

¿Cuáles son? _____

3. Conoce artículos que garantizan el periodo de Maternidad y Paternidad

SI

☐

NO

☐

4. Si contesto afirmativamente la pregunta anterior mencione los artículos código que se refieren al periodo de maternidad y paternidad:

Segundo Bloque

Las siguientes preguntas son de contestación específica:

5. En el lapso de Enero a Junio cuantas veces han tenido que ausentarse por cuestiones de enfermedad:

¿Qué tipo de Enfermedad?

6. En el lapso de Enero a Junio cuantas veces han tenido que ausentar por motivos Domésticos.

Por favor nombre cuales han sido los acontecimientos.

7. ¿Cuántos jefes hombres tiene?

En la Institución

8. ¿Cuántas Jefas Mujeres tiene?

En la Institución

9. ¿Qué actividades cotidianas realiza después de concluir la jornada laboral?:

Estudios

Domésticos

Descansa

Otras actividades

Menciones que actividad:

10. En alguna ocasión no ha asistido a una reunión de trabajo importante debido a que es posterior a la horario normal de trabajo

SI ☐

NO ☐

Tercer Bloque

Sea **abierto o franco**, para cada una de las 12 frases, ponga un círculo alrededor del número para indicar su respuesta.

En las preguntas de selección múltiple responde acorde a la siguiente correspondencia entre número y su criterio

1. Siempre
2. Frecuente
3. A veces
4. Casi nunca
5. Nunca

Procederemos a realizar las preguntas:

1	Las actividades asignadas para el puesto de trabajo son diferentes acorde al género.	1	2	3	4	5
2	Mi jefe inmediato apoya los esfuerzos de sus equipo de manera diferenciada si son hombres o mujeres	1	2	3	4	5
3	Los estilos de liderazgo en mi lugar de trabajo son diferentes dependiendo si es hombre o mujer.	1	2	3	4	5
4	La relación es armoniosa con mi jefe dependiendo de si se trata de un hombre o una mujer.	1	2	3	4	5
5	La división de las tareas entre pares del mismo grado en su área depende del género de la persona.	1	2	3	4	5
6	La empresa ofrece la oportunidad de crecer profesionalmente a los hombres más que a las mujeres.	1	2	3	4	5
7	El sueldo que reciben hombres y mujeres es diferente, al realizar las mismas funciones.	1	2	3	4	5
8	Los hombres tienen mayor oportunidad de dar lo mejor en su rendimiento laboral en relación con las mujeres.	1	2	3	4	5
9	¿En el último año, ha tenido oportunidades de aprender y crecer en el trabajo?	1	2	3	4	5
10	¿En la institución tienen las mismas oportunidades de ascenso hombres y mujeres?	1	2	3	4	5

ANEXO II

CUESTIONARIO DE HOSEL DE (Preciado S. y Franco Ch.)

CUESTIONARIO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL (HOSEL)

A continuación se presenta un listado de posibles situaciones que un(a) trabajador(a) puede estar viviendo.

Marca el número que mejor represente lo que tú percibes o sientes actualmente.

(0) nunca, (1) una vez, (2) algunas veces (al año), (3) frecuente (al mes), (4) muy frecuente (a la semana),

(5) siempre

- | | |
|--|-------------------------|
| (1) ¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (2) ¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (3) ¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (4) ¿Alguien de tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no deseas? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (5) ¿Recibes peticiones sexuales insistentes de parte de alguien de tu trabajo que no deseas? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (6) ¿En tu trabajo, exhiben material sexual (pornografía) que no te gusta? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (7) ¿Has recibido comentarios obscenos (picantes) por alguien que está en tu trabajo? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (8) ¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (9) ¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque te han tocado partes de tu cuerpo? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (10) ¿Alguna persona de tu trabajo te hace peticiones sexuales que no deseas sin que los demás enteren? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (11) ¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (12) ¿Expresas que no deseas la insistencia de alguna persona de tu trabajo para intimar sexualmente con él/ella? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (13) ¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (14) ¿Te sientes impotente por demandas sexuales de alguien en tu trabajo? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (15) ¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (16) ¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (17) ¿Alguna persona relacionada con tu trabajo te exige tener relaciones sexuales que te hacen sentir humillada(o)? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (18) ¿Te has sentido hostigada(o) sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (19) ¿Te han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en tu trabajo? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (20) ¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (21) ¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en tu trabajo? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (22) ¿Alguna persona de tu trabajo te ordenó a intimar sexualmente con un cliente para beneficiar a la empresa? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |

El siguiente grupo de preguntas contéstalas solo si has marcado algún número diferente de CERO en alguna pregunta de las anteriores, si no pasa a la pregunta número 34

- | | | |
|--|--------|--------|
| (23) ¿Has comentado con alguien que un compañero de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas? | SI () | NO () |
| (24) ¿Has expresado directamente a la persona que no deseas sus peticiones sexuales? | SI () | NO () |
| (25) ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigado sexualmente por alguien de tu trabajo? | SI () | NO () |
| (26) ¿Has faltado a tu actividad laboral por no poder impedir la presión sexual que ejerce sobre ti alguien de tu trabajo? | SI () | NO () |
| (27) ¿Evitas comunicarte con alguien de tu trabajo para huir de las peticiones sexuales? | SI () | NO () |

- (28) ¿Has renunciado a tus ocupaciones al ser intimidada(o) por peticiones sexuales? SI () NO ()
- (29) ¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas invitaciones sexuales? SI () NO ()
- (30) ¿Te has aislado de los demás compañeros por el hostigamiento sexual de alguien en tu trabajo? SI () NO ()
- (31) ¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual? SI () NO ()
- (32) ¿Te has sentido triste por más de una semana a consecuencia del hostigamiento sexual vivido en tu trabajo? SI () NO ()
- (33) ¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona en tu trabajo? SI () NO ()
-
- (34) ¿En tu empresa hay reglamentos que prohíben las amenazas o peticiones sexuales no deseadas? SI () NO ()
- (35) ¿Existen procedimientos en tu empresa para poder denunciar el hostigamiento sexual? SI () NO ()
- (36) ¿Conoces la existencia de instituciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual? SI () NO ()
- (37) ¿Conoces la existencia de leyes para protegerte del hostigamiento sexual? SI () NO ()
- (38) ¿En tu empresa atienden las quejas por hostigamiento sexual? SI () NO () () no ha habido
- (39) ¿Formularías una denuncia formal en caso de hostigamiento sexual? SI () NO ()
- (40) ¿En tu empresa se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que hayan denunciado como hostigadora sexual? SI () NO () () no ha habido
-

CALIFICACIÓN HOSEL

COLUMNA (A): percepción de presencia. Sumar los valores señalados en cada ítem.

DIMENSIÓN	ÍTEMES	PUNTAJE
Verbal (3ª dimensión)	1,2,3,4,5,7	0-5= nulo o bajo; 6-12= medio; 13 y más= alto
Emocional (2ª dimensión)	9,10,11,13,14,17,18	0-6= nulo o bajo; 7-14= medio; 15 y más= alto
Ambiental (1ª dimensión)	6,8,12,15,16,19,20,21,22	0-8= nulo o bajo; 9-18= medio; 19 y más= alto

CONSECUENCIAS: Contar las veces (frecuencia) que señala cada una de las opciones según corresponda:

Personales	23, 24, 31, 32, 33
Laborales	25, 26, 28, 29
Sociales	27, 30